

Entscheidungsphase Promotion

**Studentinnen reflektieren Voraussetzungen, antizipieren Folgen
sowie Alternativen und erkennen Barrieren/Hürden**

Vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
der Universität Duisburg-Essen
zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. phil.

genehmigte

Dissertation

von

Renate Petersen

aus
Krefeld

Referentin: Prof. Dr. Heidrun Hoppe
Korreferentin: Prof. Dr. Elke Nyssen

Tag der mündlichen Prüfung: 27. März 2007

1.	Ausgangslage und Problemstellung	4
2.	Stand der Forschung.....	15
2.1	Individuelle Voraussetzungen	15
2.1.1	Weibliche Lebensplanung.....	16
2.1.2	Soziale Herkunft	20
2.2	Arbeitsmarktsituation.....	22
2.2.1	Karriereverständnis.....	23
2.2.2	Die Situation weiblicher Führungskräfte	26
2.3	Hochschulstrukturen.....	26
2.3.1	Wissenschaft aus der Sicht der Beschäftigten	27
2.3.2	Wissenschaft aus der Sicht der Studentinnen	31
2.4	Vorläufiges Fazit: Erste Forschungsfragen.....	34
3.	Theoretische Vorüberlegungen.....	38
3.1	Die Feldtheorie Lewins.....	38
3.2	Rational-Choice-theoretische-Bezüge	41
3.3	Das Habitus-Konzept von Pierre Bourdieu.....	44
3.3.1	Entstehung und Funktion des Habitus	45
3.3.2	Habitus und Feld.....	48
3.3.3	Die Ökonomien der Felder.....	50
3.3.4	Habitus und Geschlecht.....	56
3.3.5	Wandlungen des Habitus.....	64
3.4	Zusammenfassung Theorieteil	67
3.5	Ergänzende Forschungsfragen	71
4.	Untersuchungsdesign.....	72
4.1	Erstes Forschungsinteresse.....	73
4.2	Forschungsmethodische Überlegungen	74
4.2.1	Leitfadeninterview	75
4.2.1.1	Die Rolle der Interviewerin.....	76
4.2.1.2	Konstruktion des Leitfadens	77
4.2.2	Erstellung kognitiver Karten mit befragten Studentinnen.....	78
4.3	Forschungspraktische Details.....	78
4.3.1	Auswahl der Befragten und Kontaktaufnahme	78
4.3.2	Verfahrensdokumentation.....	83
4.3.3	Datenauswertung.....	87
4.4	Zusammenfassung	91

5.	Auswertungen.....	93
5.1	Hinweise auf sozialisationsbedingte Ursachen	95
5.1.1	Selbstbewusstsein und weibliches Selbstbild.....	96
5.1.1.1	Die Bedeutung persönlicher Ermutigung	100
5.1.1.2	Haltungen zum eigenen Geschlecht.....	104
5.1.1.3	Gesellschaftliche Erwartungen / Normen	109
5.1.1.4	Haltung zu „Karriere“	111
5.1.2	Überlegungen zur Lebensplanung.....	117
5.1.2.1	Selbstzuschreibung der Familienaufgaben.....	117
5.1.2.2	Lebensthema: Familie	121
5.1.2.3	Lebensthema Beruf/Karriere.....	122
5.1.2.4	Pro Doppelorientierung: Vereinbarkeit beider Bereiche ist möglich.....	124
5.1.2.5	Kontra Doppelorientierung: Vereinbarkeit beider Bereiche ist schwierig	126
5.1.2.6	Wahl des ‚richtigen‘ Zeitpunktes	128
5.1.3	Die Bedeutung vorhandenen Kapitals	130
5.1.3.1	Soziale Herkunft	131
5.1.3.2	Finanzierungsmittel.....	135
5.2	Hinweise auf Ursachen, die in der wahrgenommenen Arbeitsmarktsituation liegen	137
5.2.1	Bessere Berufschancen mit Dokortitel.....	137
5.2.2	Keine besseren Chancen mit Dokortitel	138
5.2.3	Risiko der Überqualifizierung	139
5.2.4	Alternativen zur Promotion	140
5.2.5	Ungleiche Karrierechancen für Frauen und Männer.....	142
5.3	Hinweise auf Ursachen, die in den wahrgenommenen Hochschulstrukturen liegen	145
5.3.1	Erleben des Studiums – Arbeitsfeld Uni?	147
5.3.2	Künftige Tätigkeit „Lehre“	151
5.3.3	Praxis oder Theorie?	152
5.3.4	Wissenschaftsinterne Ausschlussmechanismen?	153
5.3.5	Diskriminierungen	156
5.3.6	Weibliche Vorbilder.....	158
5.3.7	Informationsdefizit.....	159
5.4	Ergebnisdarstellung in Form von Mind-Maps	162
5.5	Zusammenfassung und Kommentierung der Ergebnisse	171
6.	Ausblick und Gestaltungsempfehlungen.....	191
7.	Kritische Beurteilung der empirischen Studie.....	195

8.	Erste konzeptionelle Überlegungen	199
8.1	Workshop zur Karriereorientierung	202
8.1.1	Ziele	203
8.1.2	Zielgruppe	203
8.1.3	Inhaltliche Schwerpunkte und didaktischer Kommentar	203
8.1.4	Ausschreibung der Veranstaltung.....	205
8.2	Work-Life-Balance	206
8.2.1	Ziele	207
8.2.2	Zielgruppe	207
8.2.3	Inhaltliche Schwerpunkte und didaktischer Kommentar	208
8.2.4	Ausschreibung der Veranstaltung.....	210
8.3	Bildung von Peer-Consulting-Gruppen	210
8.3.1	Ziele	211
8.3.2	Zielgruppe	211
8.3.3	Inhaltliche Schwerpunkte und didaktischer Kommentar	211
8.3.4	Ausschreibung der Veranstaltung.....	212
8.4	Weitere Empfehlungen	212
9.	Literaturverzeichnis.....	215
10.	Abbildungsverzeichnis	233
	Versicherung.....	234
	Anhang	235

1. Ausgangslage und Problemstellung

In vielerlei Hinsicht sind junge Frauen heute besser gestellt als ihre Mütter. Aktuelle Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht für den Bildungserfolg anscheinend keine Rolle mehr spielt, im Gegenteil gilt Schulversagen inzwischen als Jungenproblem. So verlassen Mädchen die Schule erheblich seltener ohne Abschluss als Jungen; unter ihnen gibt es weniger Klassenwiederholerinnen, weniger Mädchen besuchen Sonderschulen und Hauptschulen, deutlich mehr Mädchen als Jungen erwerben höhere Bildungsabschlüsse (vgl. Bildungsbericht 2003; Hoppe/Nyssen 2004: 232). Viele entscheiden sich nach dem Abitur für ein Studium, gehen mit Selbstverständlichkeit einer Erwerbsarbeit nach und erfahren weniger Diskriminierung als frühere Frauengenerationen. Von der großen Bildungsexpansion in den 1970er Jahren haben vor allem die Frauen profitiert: Vor 45 Jahren waren fast zwei Drittel der Schüler in der gymnasialen Oberstufe männlich, inzwischen ist mehr als die Hälfte weiblich und jeder zweite Studienanfänger ist eine Frau (vgl. Statistisches Bundesamt 2005). Bildung ist inzwischen selbstverständlich für beide Geschlechter verfügbar und Barrieren zu ihrem Erwerb scheinen weitgehend abgebaut zu sein.

Bei genauerer Betrachtung wird dennoch eine fortbestehende geschlechtsspezifische Segregation deutlich: Die Geschlechter verteilen sich höchst ungleich sowohl horizontal innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen als auch vertikal in den Gehaltsgruppen und Positionen (vgl. Lind 2004: 9). Die Schere teilt sich schon recht früh, denn während die AbsolventInnenzahlen von Frauen und Männern in vielen Studiengängen inzwischen annähernd gleich sind, stellt sich die Situation in den weiteren akademischen Qualifizierungsstufen bereits anders dar.

Der Anteil weiblicher Wissenschaftler ist zwar auch hier stark gestiegen, jedoch nehmen die Frauenanteile mit steigendem Status und Qualifikationsniveau der Positionen kontinuierlich ab. Der Anteil von Frauen an Promotionen steigt seit 1990 stetig an, erreicht aber im Fächerdurchschnitt im Jahre 2004 erst insgesamt 38 %. Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, erreicht der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2004 inzwischen mit 23 % einen Höchststand und hat sich seit 1993 (12 %) fast verdoppelt. Bei den Professorinnen-Stellen sind seit 1994 ebenfalls Zuwächse zu

verzeichnen. Hier stieg in diesem Zeitraum der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen von 8 % auf 14 % an. Insgesamt wird allerdings deutlich, dass der Frauenanteil proportional zur Höhe der Position abnimmt (s. nachfolgende Grafik Abb. 1) (Daten: vgl. Statistisches Bundesamt, zit. nach: Destatis 7.9.2005) und Frauen in allen wissenschaftlichen Positionen und Disziplinen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen und beste Verdienstmöglichkeiten beinhalten, noch immer deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. BLK 2003). Dies gilt für alle Fachrichtungen, besonders deutlich ausgeprägt jedoch – und das mag verwundern – in den so genannten ‚feminisierten Fächern‘, z. B. Sozialwissenschaften, Pädagogik und Medizin.

Das Phänomen des sukzessiven Rückgangs des Frauenanteils mit jeder Qualifikationsstufe der wissenschaftlichen Karriereleiter wird als ‚Leaky pipeline‘ bezeichnet¹.

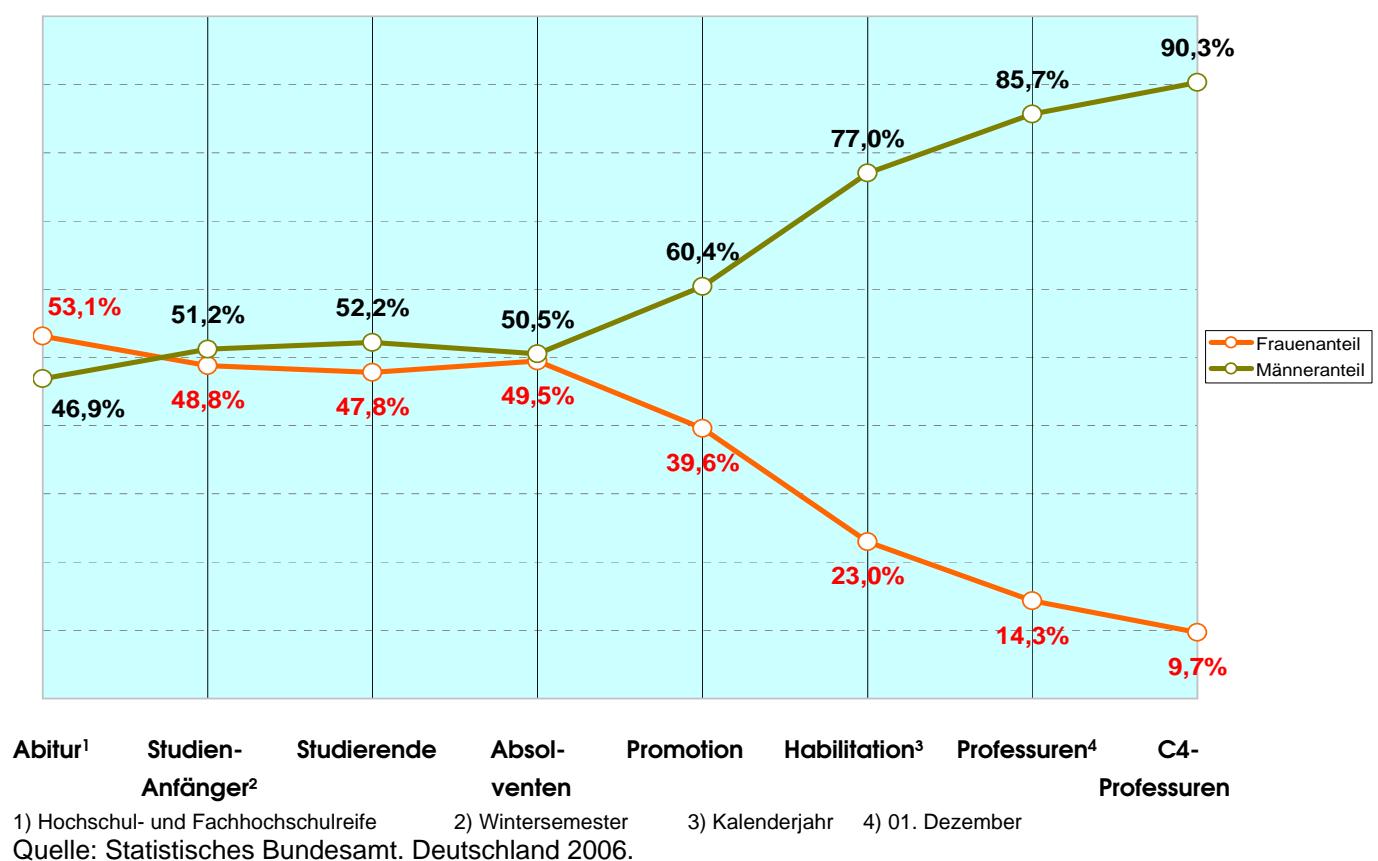


Abb. 1: Anteil Frauen und Männer auf dem akademischen Karrierepfad

¹ Dies stellt sich im internationalen Vergleich alles andere als positiv dar. In der Europäischen Union bildet Deutschland in dieser Hinsicht ein Schlusslicht. So stellten Frauen z. B. in Finnland bereits 1999 einen Anteil von 45 % bei den „Associate-Professors“ und 18 % bei den „Full-Professors“ (Europäische Kommission 2002).

Aus der in Abb. 1 durch das Symbol einer Schere verdeutlichten Situation ist auch das Prinzip der vertikalen Segregation ersichtlich: In der Institution Hochschule besteht keine Korrelation zwischen der Anzahl der formalen Zugangsberechtigungen zu wissenschaftlichen Laufbahnen und dem Frauenanteil in entsprechenden Karrieren.

Betrachtet man weibliches und männliches Personal nach Besoldungsgruppen, so wird auch hier ersichtlich, dass Wissenschaftler an deutschen Hochschulen nahezu 94 % (BMBF 2001) der höchsten Leitungspositionen bekleiden, wie die des Rektors oder der „C-4“- bzw. „W-3“-Professuren.

Führung in der Wissenschaft scheint weiterhin eine „geschlossene Veranstaltung“ zu sein, weil sich die Asymmetrie zwischen den Karriereverläufen nicht signifikant ändert. Da Frauen auf den höchsten Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn in der Minderheit sind, verringern sich auch die Aussichten auf die Übernahme eines solch hohen Amtes, da sie immer wieder an die „Gläserne Decke“ (vgl. Segermann-Peck 1994) stoßen werden: Sie symbolisiert die subtilen Rollenzuschreibungen und Diskriminierungsmechanismen, die verhindern, dass Frauen eine bestimmte Hierarchiestufe überschreiten.

Seitens der Politik und öffentlicher Gremien wird in den letzten Jahren ausdrücklich auf die gesellschaftliche Notwendigkeit einer vermehrten Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft hingewiesen. Der politische Wille, Aufstiegsbarrieren für Frauen abzubauen, hat inzwischen in der Erweiterung des § 2 des Hochschulrahmengesetzes Ausdruck gefunden. Hierin werden die Hochschulen ausdrücklich dazu verpflichtet, zur Beseitigung bestehender Nachteile für Wissenschaftlerinnen beizutragen.

Bevor jedoch geeignete Maßnahmen entwickelt werden können, die den Frauenanteil an Führungspositionen steigern, muss herausgefunden werden, auf welche Weise dies geschehen kann. Die Studienabschlussphase scheint hier in besonderer Weise geeignet, Antworten auf diese Frage geben zu können, da der Blick auf das Entscheidungsverhalten auch diejenigen erfasst, die möglicherweise über wissenschaftliches Potenzial verfügen, aber aus bestimmten Gründen der Wissenschaft den Rücken kehren werden. Verschiedene Untersuchungen zur Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, die entweder Absolventinnen und Absolventen standardi-

siert befragen oder qualitativ retrospektiv vorgehen, liegen bereits vor: In letztgenannten Studien werden Frauen, die im wissenschaftlichen Feld bereits erfolgreich sind, nach ihren zurückgelegten Karrierewegen und wahrgenommenen Hindernissen gefragt. Hierzu stellt Inken Lind fest: „Systematische Untersuchungen fehlen insbesondere hinsichtlich der Entscheidungsprozesse und Fachkulturen“ (Lind 2004: 119). Einen Teil dieser Lücke will die vorliegende Untersuchung schließen.

Eigene Anliegen

Ziel dieser Arbeit ist es, die der Entscheidung für bzw. gegen eine Promotion vorausgehenden Erfahrungen und diesbezüglichen Haltungen weiblicher Studierender zu analysieren. Wesentlich sind in dieser Untersuchung die Wahrnehmungen derjenigen, die sich mit einer Promotionsabsicht tragen *könnten*, d. h. der Studentinnen, die kurz vor dem Studienabschluss stehen und sich in der Statuspassage von der Ausbildung in die Berufstätigkeit oder in die nächst höhere Qualifizierungsstufe befinden. Es gilt, bereits zu diesem frühen Zeitpunkt die Gründe dafür genauer zu explorieren, warum die Frauen sich für eine Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung seltener entscheiden als Männer.

Im Einzelnen beabsichtigt die Untersuchung:

- Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen aufzudecken, indem die Phase der Handlungsauswahl (zum Ende des Studiums und vor dem „nächsten Schritt“) fokussiert wird;
- durch einen Multiplikatoreneffekt sukzessive neu gewonnene Deutungsmuster durch die Befragten via Interaktion in „das Feld“ einzubringen;
- vor dem Hintergrund des Gender-Mainstreaming-Gedankens² gleichzeitig Reflexionen über die Bedeutung und Wirkung von Geschlecht anzuregen;

² „Gender-Mainstreaming“ bedeutet die systematische Einbeziehung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in die jeweilige Organisation und ihre Kultur sowie in alle Programme, Strategien und Verfahren, in alle Betrachtungs- und Handlungsweisen.

- Empfehlungen für universitäre Gremien zu formulieren, die auf Strukturveränderung zielen, indem sie neue Chancen eröffnen und Hindernisse beseitigen;
- gezielte konzeptionelle Überlegungen zur Förderung der Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses anzustellen.

Mit diesen Zielen soll ein zweifacher anwendungsorientierter Nutzen erreicht werden (siehe auch nachfolgende Grafik): Auf *struktureller* Ebene (Organisationsebene) leistet die Arbeit einen Beitrag zur systematischen Thematisierung und damit zur Durchsetzung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft. Somit können die Ergebnisse zur Personal- und Organisationsentwicklung des universitären Mittelbaus beitragen. Auf *individueller* Ebene erhalten die Befragten durch die im Anschluss an die Interviews angewandte Methode zur kommunikativen Validierung des im Interview Gesagten Gelegenheit zur Reflexion und Hilfe zur Strukturierung ihrer Überlegungen ‚pro und kontra‘ Promotion. Dieses Vorgehen ist in Anlehnung an die Prinzipien der Aktionsforschung konzipiert.

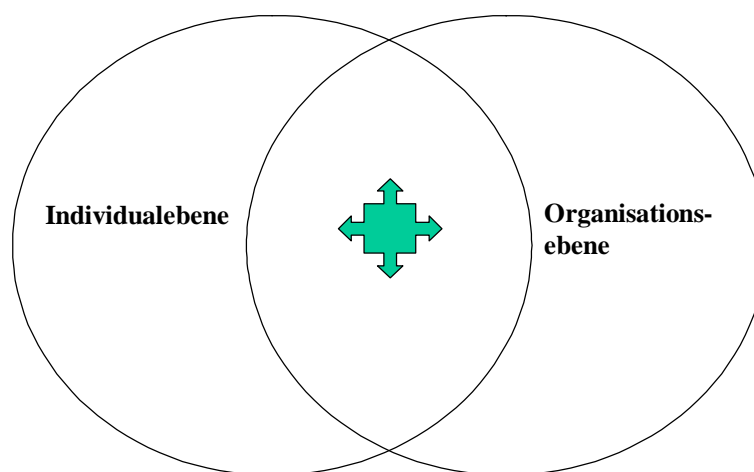


Abb. 3 – Verflechtung Individual- und Organisationsebene

Aufbau der Arbeit

Zunächst betrachte ich den Stand der Forschung (Kapitel 2) zu diesem Thema und entwickle hieraus erste Forschungsfragen in Abgrenzung zu dem Vorgehen bisheriger

ger Studien. Ich gehe davon aus, dass unterschiedliche Sozialisationserfahrungen von Frauen und Männern zur Ausbildung unterschiedlicher Selbstkonzepte führen und Rollenbilder und Stereotype ein Verständnis von Geschlecht tradieren, das immer noch Chancenungleichheit produziert. Diese Vorgänge sind dem Bewusstsein jedoch meist nicht zugänglich. Für eine Entscheidung pro und kontra Promotion sind die internalisierten Vorstellungen der Studentinnen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ interessant, da ich davon ausgehe, dass sie die private und berufliche Lebensplanung entscheidend beeinflussen.

Ferner gehe ich davon aus, dass die soziale Herkunft und die damit verbundenen Prägungen sowie kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Ressourcen eine große Bedeutung für den Eliterekrutierungsprozess haben können. Dies ist insofern von besonderem Interesse, als durch diesen analytischen Bezugsrahmen soziale Aspirationsmotive und Selbstselektionsprozesse deutlich werden. Das Projekt zielt gleichzeitig darauf, vorhandene Deutungsmuster, die zu Selbstzuschreibungen führen können, in den Interviews zu reflektieren und Impulse für selbst gesteuerte Lernprozesse zu setzen.

Dass eine vorwegnehmende Interpretation möglicher Berufsfolgen, die mit einem hohen akademischen Grad zu erwarten sind, in die Entscheidungsfindung zur Promotion eingehen wird, ist weiterhin anzunehmen. Ein Dokortitel bedeutet - zunächst gedanklich - einen sofortigen Einstieg zum Aufstieg und bedingt Auseinandersetzungen mit der Haltung zur ‚Karriere‘, zum möglichen Konkurrenzdruck und zur Situation weiblicher Führungskräfte. Gefragt wird, welches Konfliktpotenzial die Studentinnen in diesem Bereich sehen und welche Barrieren/Hürden sie für sich reflektieren.

Als Studentinnen nehmen die Befragten die Hochschulstrukturen lediglich ausschnittsweise wahr: Viele wissenschaftsinterne Mechanismen, soziale Praxen wie hierarchische Selbstverständlichkeiten bleiben wahrscheinlich diffus. Dennoch werden sie ihre subjektiven Eindrücke vor dem Hintergrund ihres individuellen Wertesystems positiv oder negativ einordnen. Die in vielen Untersuchungen analysierten Werdegänge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bringen Mechanismen und Spielregeln zu Tage, die für eine Wissenschaftskarriere von Frauen nicht gerade förderlich sind. Ich stelle ausgewählte Ergebnisse dar (vgl. Krais/Krumpeter 1997; Ma-

cha 2000; Beaufaÿs 2004; Lind 2004), vermute jedoch – nicht zuletzt durch den Rückblick auf meine eigene Studienzeit –, dass diese für Studierende nur in sehr geringem Maße bis gar nicht transparent werden. Auf jeden Fall werden die befragten Frauen vage Vorstellungen von einem wissenschaftlichen Erwartungsprofil an eine Promotion haben und eine Einschätzung darüber, inwieweit sie diesem entsprechen können.

Aus den Ergebnissen eines Projektes der Universität Bielefeld (vgl. Holzbecher/Küllchen/Loether 2002), welches sich für die fach- und fakultätsspezifischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen interessierte und hierfür alle Absolventinnen und Absolventen standardisiert schriftlich befragte, stelle ich ausgewählte Ergebnisse vor, die wichtige Impulse für die Erstellung des Forschungsdesigns darstellen.

Erste Forschungsfragen werden sich aus den zuvor sichtbar gewordenen Einflussfeldern der biografischen Präformierungen, der wahrgenommenen, allgemeinen Arbeitsmarktsituation für (promovierte) Akademikerinnen und der im Studium auf die Frauen wirkenden Hochschulstrukturen ergeben.

In einem ersten Schritt zur Konstruktion des Forschungsdesigns sollen im Rahmen theoretischer Vorüberlegungen (Kapitel 3) entscheidungstheoretische Perspektiven der Feldtheorie Kurt Lewins die Notwendigkeit zeigen, die kognitiv repräsentierte Gesamtsituation der Studentinnen in den Blick zu nehmen. Nach Lewin wird eine Entscheidung als ein Spannungszustand beschrieben wird, in dem *alle* „Kräfte“ bzw. Einflussfelder in einem dynamischen Zusammenhang von positiven und negativen Valenzen zur Wirkung kommen (vgl. Lewin-Werkausgabe 1982). Ein Fokus, der lediglich auf studentische Wahrnehmungen der Hochschulstrukturen reduziert bleibt, greift hier zu kurz. Feldtheoretisch ist davon auszugehen, dass zusätzlich sowohl die Sozialisationsbedingungen, als auch die wahrgenommenen Wirkungen der aktuellen (und erinnerten) Umfeldstrukturen Effekte auf das derzeitige Erleben haben, die in einer Entscheidungssituation deutlich werden.

In einem zweiten Schritt prüfe ich, ob die Wahl wahrgenommener Handlungsalternativen ‚pro und kontra Promotion‘ nach rein rationalen Kosten- und Nutzengesichts-

punkten überhaupt möglich ist. Ich gehe davon aus, dass sie sich für jede Studentin in den Fragen nach den *Folgen* einer Promotion, nach den möglichen *Alternativen* und den zu überwindenden *Barrieren/Hürden* stellen: Rechnen junge Frauen überhaupt mit einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen durch eine Promotion vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Arbeitsmarktsituation? Wer der Promotion überwiegend positive Folgen zuschreibt, wird eher geneigt sein, diese Alternative zu ergreifen; wer überwiegend negative Folgen sieht, dürfte sich kaum mit Promotionsabsichten tragen. Mitzudenken sind immer auch Handlungsalternativen, ihre Voraussetzungen und Folgen. Wer Alternativen zur Promotion sieht und relativ höher bewertet, wird weniger Neigung zu einer Promotion zeigen.

Es wird zu zeigen sein, ob alle vorhandenen Wirkungsfelder, z. B. die Besonderheiten der persönlichen Geschichte, der Geschlechtszugehörigkeit und der sozialen Zwänge, dem Bewusstsein zugänglich sind und überhaupt in die Überlegungen einbezogen werden können.

Unter Bezugnahme auf die Postulate der Sozialisationsforschung gehe ich jedoch davon aus, dass die Vergangenheit im Sinne einer erworbenen sozialisationsspezifischen Prägung indirekt wirkt, indem sie Wahrnehmungs- und Deutungsmuster der Menschen beeinflusst. Neben den grundlegenden Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung scheint mir für dieses Forschungsvorhaben der Einbezug der soziologischen Perspektive Pierre Bourdieus besonders geeignet, da das von ihm entwickelte Habitus-Konzept zwischen individuellen und strukturellen Faktoren vermittelt, d. h. individuelle Verhaltensspielräume werden stets in wechselseitiger Abhängigkeit von den Strukturkategorien ‚soziales Feld‘, ‚Klasse‘ und ‚Geschlecht‘ betrachtet. Der zentrale soziologische Grundgedanke ist hierbei, dass es eine Entsprechung zwischen sozialer Strukturierung und dem individuellen Handeln in diesen Strukturen gibt, die bereits auf der unbewussten Ebene mittels gänzlich unbeabsichtigt körperlich angeeigneter und *eingeschriebener* Haltungen zustande kommt und der Habitus als „gesellschaftlicher Orientierungssinn“ (Bourdieu, 1987, S. 728) fungiert. Das kann in einer Entscheidungssituation z. B. zu der Frage führen, wie eine Studentin ihre spezifische Position innerhalb der Sozialstruktur „Wissenschaft“ antizipiert und mit möglichen – subjektiv wahrgenommenen - Erfolgschancen in Beziehung setzt. Welche Erfahrungen im Verlauf des Studiums/welche Erwartungen der Familie

etc. veranlassen also Frauen möglicherweise zum Rückzug aus der Universität? Welche Bedingungen könnten sie zum Engagement im wissenschaftlichen Bereich motivieren und gegebenenfalls Wandlungen im Habitus anregen?

Ich interessiere ich mich ferner für vorhandene Kognitionen, die nicht notwendigerweise dem individuellen Bewusstsein zugänglich sein müssen: Spielen bei der Entscheidung für eine Promotion gesellschaftliche Zuschreibungen bzgl. des bekannten Konfliktfeldes ‚Kinder kontra Karriere‘ noch immer eine große Rolle? Ist das Berufs- und Karriereverständnis studierender Frauen ein traditionell geschlechtsspezifisches und mit dem beruflichen Selbstkonzept vereinbar? Inwieweit bestimmen subjektive Faktoren das Verhalten von Studentinnen und erzeugen individuelle Triebfedern oder Barrieren, die den Weg in den Aufstieg fördern oder versperren?

Auf der Grundlage dieses Konzeptes sollen die in eine Entscheidung einfließenden unreflektierten Wahrnehmungs- und Denkstrukturen, insbesondere die geschlechtsspezifischen Elemente, hervorgehoben werden. Besonders relevant sind die alltäglichen Selbstverständlichkeiten im Denken und Handeln der befragten Studentinnen, die sich mit der Frage nach einem möglichen Verbleib in der Wissenschaft beschäftigen. Es wird ferner zu betrachten sein, inwieweit diese subjektiven Faktoren zur Bildung einer gläsernen Decke führen, die als Barriere unsichtbar wirkt. Hier schließt sich die Frage an, in welcher Weise Frauen über das hieraus entstehende Verhalten an der Reproduktion der bestehenden Verhältnisse mitwirken. In diesem Zusammenhang beschäftige ich mich mit möglichen ‚Wandlungen des Habitus‘, denn ich gehe davon aus, dass für viele meiner Interviewpartnerinnen verfestigte Handlungsmuster an spürbare Grenzen stoßen, wenn sie – zunächst erst einmal gedanklich/antizipativ – ein ungewohntes Feld betreten: den eventuellen Aufstieg in die Wissenschaft. Es stellt sich die Frage, welche Anpassungsleistungen erforderlich werden, um sich vor Krisen und Irritationen zu schützen?

Methodisches Vorgehen

Die Analyse zweier Fachbereiche (Bildungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, Standort Essen), die sich in der Frequentierung von Frauen in der Studien- und weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsphase maßgeblich voneinander unterscheiden, soll zeigen, welche Faktoren sich im Einzel-

nen hemmend bzw. fördernd auf eine hochschulwissenschaftliche Laufbahnplanung - konkret auf das Anstreben einer Promotion - auswirken können. Es werden studierende Frauen dieser beiden Fachbereiche befragt, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Studiums befinden. Beide Fächer haben einen ausdrücklichen Praxisbezug, so dass nicht schon bei der Wahl des Studiengangs von einer ausdrücklichen Wissenschaftsorientierung ausgegangen werden kann, die die Schwelle zu einer Promotion reduzieren würde.

Unter Zugrundelegung des qualitativen Forschungsparadigmas werden die Rekonstruktion lebensweltspezifischer Sinnorientierungen und die Wirkung institutioneller Strukturgefüge auf das Entscheidungsverhalten fokussiert. Im Hinblick auf später zu entwickelnde Förderprogramme wird gleichzeitig unterstellt, dass solche Orientierungen und Gefüge gesellschaftlich erzeugt und somit veränderbar sind. Gegenstand der Leitfadeninterviews sind Mechanismen und Funktionsweisen möglichst aller wirkenden Einflussfelder, die in eine Entscheidung für oder gegen eine Promotion hineinwirken.

Meine Ausführungen zum Untersuchungsdesign (Kapitel 4) gliedere ich in drei Abschnitte: Zunächst erläutere ich mein Forschungsinteresse an dieser Studie. Anschließend begründe ich in den *forschungstheoretischen* Überlegungen meine Wahl des qualitativen Forschungsdesigns (Leitfadeninterviews mit 22 Studentinnen aus zwei Fachbereichen), die Charakterisierung der Erhebungsmethode und die Anforderungen an die Rolle der Interviewerin. In den *forschungspraktischen* Details lege ich mein Vorgehen bei der Auswahl der Befragten, der Kontaktaufnahme und der Datenerfassung und -auswertung offen. In der abschließenden Methodenkritik richte ich einen Blick aus der Metaperspektive auf diese Untersuchung und überprüfe die Erfüllung der Ansprüche vorliegender Gütekriterien qualitativer Sozialforschung für diese Forschungsarbeit. Außerdem stelle ich Überlegungen zu weiterführenden methodischen Vorgehensweisen an.

In den Auswertungen orientiere ich mich an den bereits zuvor angesprochenen Wirkungsfeldern und frage, inwiefern die vorliegenden Daten zu einer Interpretation der Bedeutung von Geschlecht bei der Entscheidung zur Promotion beitragen können und richte mein Augenmerk neben wahrgenommenen Barrieren insbesondere auf

subjektive Faktoren, die einen Weg in die akademische Weiterqualifizierung hemmen.

Im Ausblick fasse ich die Bedeutung der Ergebnisse für künftige Veränderungsmaßnahmen zusammen und formuliere konkrete Gestaltungsempfehlungen zur gezielten Personalentwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und somit der Förderung der Chancengleichheit. Mit der Erarbeitung erster konzeptioneller Planungselemente zur Umsetzung soll diese Arbeit abschließen.

2. Stand der Forschung

Das Phänomen der ungleichen Geschlechterrepräsentanz in der Wissenschaft war seit den 1990er Jahren bereits Gegenstand verschiedener empirischer Untersuchungen. Vorhandene Studien sollen zunächst in Anlehnung an die forschungsmethodischen Positionen von Glaser/Strauss meine „Sensibilität“³ für das zu untersuchende empirische Feld steigern und stellen einen Teil der Vorüberlegungen zur Entwicklung des qualitativen Untersuchungsdesigns dar. Die einschlägigen Projekte werde ich im Folgenden kurz referieren. Gleichzeitig arbeite ich in Abgrenzung hierzu den spezifischen Forschungsfokus für diese Studie heraus, den ich jeweils kursiv hervorheben werde. Im Rahmen der Erstellung des Leitfadens werde ich diese Fragestellungen weiter operationalisieren.

In bisherigen Untersuchungen lassen sich grob zwei verschiedene Ansätze unterscheiden: einerseits die Betrachtung der in den individuellen Voraussetzungen liegenden Gründe, die die berufliche Entwicklung von Wissenschaftlerinnen günstig oder ungünstig beeinflussen, andererseits die Fokussierung der strukturellen Barrieren im Wissenschaftsbetrieb, die in neueren Untersuchungen hervorgehoben werden. Bei einer Entscheidung für oder gegen eine Promotion sind ferner die zu erwartenden Bedingungen des künftigen Arbeitsmarktes zu berücksichtigen.

2.1 Individuelle Voraussetzungen

Die (weibliche) Orientierung für Beruf und Familie beginnt (für Mädchen) bereits in Kindheit und Jugend, wenn Interessen entfaltet, Potenziale beschränkt und Modelle erfahren werden. Diese Vorbereitung auf den späteren Beruf und die Familie bahnt unterschiedliche Wege für die Geschlechter, die sich in den Überlegungen zur Lebensplanung konkretisieren werden. Gleichzeitig werden die Einflüsse des sozialen Herkunftsmilieus als individuelle Voraussetzungen in die Lebensplanung, also in die Überlegungen zur künftigen beruflichen Positionierung mit eingehen.

³ Glaser/Strauss (1967/1998) sprechen von einer „theoretischen Sensibilität“ bzw. von „sensibilisierenden Konzepten“. Hiermit ist die Fähigkeit, über empirisch gegebenes Material in theoretischen Begriffen zu reflektieren, gemeint (In: Kelle/Kluge 1999: 25 ff.)

In die Ausführungen zur weiblichen Lebensplanung beziehe ich verschiedene Untersuchungen zu Lebensentwürfen von Schüler/innen und Studentinnen ein, die verdeutlichen sollen, inwieweit traditionelle Muster aufbrechen und *Partnerschaftlichkeit* in den Fragen nach der Zuständigkeit für Familienaufgaben (zumindest theoretisch) von beiden Geschlechtern mitgedacht wird. In der Beschreibung verschiedener Befragungen erfolgreicher Frauen stelle ich dar, dass eine lineare weibliche Karriere- bzw. Lebensplanung keine Selbstverständlichkeit ist, dass Frauen offensichtlich flexible Übergänge zwischen beruflicher und privater Lebenswelt präferieren, anstatt diese Bereiche strikt zu trennen und sie in ihre berufliche Orientierung immer auch Familienaufgaben mit einbeziehen.

2.1.1 Weibliche Lebensplanung

Im Rahmen der Auswertung von insgesamt 198 Schulaufsätzen in unterschiedlichen Schulformen zum Thema „Ein Tag in meinem Leben in zwanzig Jahren“ hat Frigga Haug (2002) die Lebensvorstellungen von Schülern zwischen 12 und 18 Jahren erforscht. Diese Untersuchung ist vor über 20 Jahren in gleicher Anlage bereits einmal durchgeführt worden und zeigt heute in einem Punkt deutliche Unterschiede: In beiden Studien ist „Familie so unbezweifelt und unhinterfragt, dass auch die Anwesenheit von zwei Kindern die natürlichste Sache der Welt zu sein scheint“ (ebd.: 502), jedoch waren es in der früheren Untersuchung fast ausschließlich die Mädchen, die solche Perspektive für sich vorsahen, während die Jungen das Leben als Abenteuer planten, in dem Fragen wie Familie einfach keinen Raum hatten. Jetzt gibt es in diesem Bereich keinen geschlechtstypischen Unterschied mehr. In einem Drittel der Texte von Jungen *und* Mädchen wird gesondert erwähnt, dass die Hausarbeit geteilt wird, dass die Eltern abwechselnd den Einkauf oder das Kochen übernehmen usw. Bei einem weiteren Drittel ist es jedoch für die schreibenden Mädchen ganz selbstverständlich, dass sie zuständig sind für Kinder und Küche, Hausarbeit und Einkauf, und dies neben ihrem Beruf (vgl. ebd.: 502). Hieraus ist ersichtlich, dass im Verlauf des Generationenwechsels sowohl bei Mädchen, als auch bei Jungen Einstellungsänderungen befördert wurden, die sich jedoch zunächst als theoretische Denkmodelle zeigen und sich erst in der Realität erproben müssen.

Für eventuelle Promotionsabsichten ist in dieser Untersuchung zu fragen, ob die Entscheidung pro oder kontra auch von den wahrgenommenen Signalen des Lebenspartners und der antizipativen Einschätzung der künftigen Familienwirklichkeit beeinflusst wird.

Dana Ifflaender und Uta Kletzing (2002) untersuchten in 155 standardisierten Interviews mit Studentinnen Berliner Universitäten, wie angehende Akademikerinnen ihr zukünftiges Leben entwerfen und kommen zu dem Ergebnis, dass dem Großteil der Befragten (88 %) ihre berufliche Entwicklung wichtig ist. Ein nicht unerheblicher Anteil der zukünftig hoch qualifizierten Frauen (11 %) kann sich dagegen ein Leben ohne Berufstätigkeit vorstellen. Fast die Hälfte der befragten Frauen möchte eine *mittlere* Führungsposition bekleiden, eine kleinere Gruppe (10 %) strebt eine *hohe* Führungsposition an. Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass die befragten Frauen die Bedeutsamkeit von beruflicher Beschäftigung und das Streben nach Karriere nicht gleichsetzen. Auch der Lebensbereich Familie ist der Mehrheit der befragten Frauen (78 %) wichtig. Drei Viertel der Studentinnen möchten Kinder haben, der Zeitpunkt ist bei annähernd der Hälfte dieser Frauen (45 %) unbestimmt. Eine weitere große Gruppe (42 %) möchte sich vorher beruflich etablieren. Von den meisten (72 %) wird eine kürzere Berufsunterbrechung zur Kinderbetreuung angestrebt, als die gesetzlich eingeräumte Elternzeit von drei Jahren (vgl. Ifflaender/Kletzing 2002: 17) vorgibt.

Es stellt sich die Frage, welche Vorstellungen die interviewten Studentinnen von ihrem künftigen Lebensweg haben?

In ihrer Untersuchung „Erfolgreiche Frauen – wie sie wurden, was sie sind“ hat Hildegard Macha u. a. (2000) die Karriereverläufe von 64 WissenschaftlerInnen im Alter zwischen 24 und 59 (54 Frauen; 10 männliche Wissenschaftler als Kontrollgruppe) nachgezeichnet, die mindestens bereits promoviert waren. In qualitativen Interviews wurden aus der Rekonstruktion der Bildungsprozesse in Kindheit und Jugend normative Setzungen für die Identität der Geschlechter herausgearbeitet. Hierbei gingen die Forscherinnen davon aus, dass der jeweilige Lebensentwurf durch bestimmte geschlechtsspezifische gesellschaftliche Vorgaben präformiert wurde. Der weibliche Weg, Karriere zu machen, so ihre Erkenntnis, vollzieht sich in kleinen Schritten von

einer Qualifikationsstufe zur nächsten. Langfristige Perspektiven sind eher selten. Frauen sprechen von „Erfolg“, nicht von „Karriere“ und verleugnen deren ausdrückliche Planung. Dies wird als Schutzmaßnahme des Ichs gedeutet, d. h. die Frauen schützen sich davor, das Nichterreichen des Ziels als Versagen interpretieren zu müssen. Hildegard Macha schließt hieraus, dass weibliche Bildung nicht angemessen auf das Setzen hoher beruflicher Ziele vorbereite (vgl. Macha 2000; S. 171 ff.). Karriereplanung⁴ müsse als Teil der Lebensplanung einen selbstverständlichen Stellenwert im Denken und Tun der einzelnen Frauen bekommen und bedinge eine Aufklärung und Auseinandersetzung über Berufsplanung (vgl. ebd.: 176).

Wie selbstverständlich ist also für die Befragten eine lineare Planung des Berufsweges?

Untersuchungen zur Personalentwicklung für weibliche Fach- und Führungskräfte zeigen ähnliche Ergebnisse: Frauen weisen im Gegensatz zu Männern keine so systematische Lebensplanung und eine damit verbundene Karriereplanung auf. Während Männer ihren Fokus darauf richten, ihre Karriere linear zu planen und zu verfolgen, machen Frauen ihren beruflichen Weg überwiegend von äußeren Faktoren abhängig, z. B. vom Beruf ihres Partners (vgl. Domsch/Regnet 1990: 35; Schultz 1990: 40 ff.).

Zeigen sich in den Überlegungen der Studentinnen Abhängigkeiten von den genannten äußeren Faktoren?

In den Biografien der von Hildegard Macha befragten WissenschaftlerInnen zeigen sich weitere auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede. So streben Frauen statt einer strikten Trennung der beruflichen und privaten Lebenswelt eher flexible Übergänge zwischen beiden an. Bei den männlichen Wissenschaftlern sind meist zwei Personen an der Karriere des einen beteiligt. Bei sieben der zehn befragten Männer liegt die Hauptverantwortung für Haushalt und Kinder bei der Partnerin. Der persönliche Lebensplan der befragten Frauen verbindet dagegen beide Welten: Ihre Position

⁴Unter ‚Karriereplanung‘ wird verstanden, „Ziele (zu) fixieren und Handlungsmöglichkeiten für sich dar(zu)stellen, um dann, wenn die Umstände eintreten, die eine Entscheidung erfordern, diese vor dem jeweiligen Hintergrund, unter den jeweiligen Umständen bewusst zu treffen“ (Bischoff 1990: 64).

in der Partnerschaft kann jedoch in überdurchschnittlichem Maße als gleichberechtigt angesehen werden (vgl. ebd.: 210 ff.).

Welche Vorstellungen haben die Studentinnen von einem künftigen partnerschaftlichen Vereinbarkeitsmanagement ,Beruf/Familie'?

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Ausführungen sind für die Lebensplanung von Frauen die im Wege ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation gebildeten Erwartungen an eine Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft bedeutsam, wenngleich der Wertewandel zu veränderten Verhaltensmustern bei Mädchen und jungen Frauen geführt hat: Laut der 14. Shell-Studie (2002) sind sie ehrgeiziger und selbstbewusster geworden. Karriere machen und Verantwortung übernehmen hat zunächst für die dort befragten Mädchen und Frauen im Alter zwischen 12 und 25 zu Beginn des zweiten Jahrtausends eine ebenso große Bedeutung wie für junge Männer. "Karriere und Familie schließen sich bei den meisten Jugendlichen heute nicht mehr aus, sondern sind zwei zentrale, gleichberechtigte Zielvorstellungen für die Lebensführung", so die Autoren der 14. Shell-Studie. Im weiblichen Wertebewusstsein werden soziale Bindungen und Normen besonders betont, wohingegen männliche Jugendliche eher ein konkurrenz- und wettstreitorientiertes Lebenskonzept haben. In der neuesten Shell-Studie (2006) wurde festgestellt, dass sich Mädchen und junge Frauen zwar ebenso fleißig und ehrgeizig wie Jungen und junge Männer geben, aber nicht mehr so durchsetzungswillig wie diese sind. Offensichtlich gehen männliche und weibliche Jugendliche weiterhin mit verschiedenen Akzentsetzungen an die Lebensgestaltung heran (vgl. 15. Shell-Studie 2006).

Zum "glücklich sein" gehört für die Jugend nach wie vor die Familie. Das sehen 76 Prozent der weiblichen und 69 der männlichen Befragten so (ebd.). Insbesondere junge Frauen sehen sich bei der Familiengründung mit vielfältigen Schwierigkeiten konfrontiert, „weil Ausbildung, berufliche Integration und Partnerschaft mit Familiengründung in einem sehr kurzen Zeitfenster komprimiert sind, der so genannten ‚Rush Hour des Lebens‘“ (ebd.).

Eine Vollzeitberufstätigkeit ist für Männer faktisch und normativ die Regel, wohingegen Frauen eine Wahlfreiheit haben, nicht erwerbstätig sein ‚zu müssen‘. Mechthild

Brothun weist darauf hin, dass diese größere Wahlfreiheit eine andere Art der Laufbahnplanung bedinge, die mehr auf die Inhalte und weniger auf Aufstieg und Karriere gerichtet sei. Zum Abschluss ihrer akademischen Ausbildung bedeutet eine Weiterqualifizierung durch Promotion für Frauen gleichzeitig auch eine Entscheidung für eine Karriere.

Interessant für diese Untersuchung ist die Frage, welchen Einfluss die (mögliche) Wahlfreiheit, nicht erwerbstätig sein zu müssen, auf die Art der Laufbahnplanung haben wird.

Das künftige Verhalten in der Berufswelt wird entscheidend durch die internalisierten Vorstellungen von „Weiblichkeit“ und „Männlichkeit“ abhängen. In den hiervon beeinflussten gedanklichen Lebensplanungen stellen sich vor allem Frauen aufgrund der immer noch vorherrschenden geschlechtsspezifischen Zuschreibungen der Familienaufgaben die Frage nach einer Vereinbarkeit beider Bereiche. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Überlegungen einen hohen Einfluss darauf haben, ob sie selbstverständlich und ohne größere Ambivalenzen oder eher defensiv und von vornherein mit inneren Schuldgefühlen einen Weg in eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung planen.

In den geplanten Interviews mit den weiblichen Studierenden interessiere ich mich für die geschlechtsspezifischen Kognitionen⁵ der jungen Frauen in Bezug auf ihre Lebensentwürfe und werde diese in die Gesamtsituation der Entscheidungsfindung einordnen.

2.1.2 Soziale Herkunft

Verschiedene Untersuchungen weisen immer wieder auf die Bedeutung der sozialen Herkunft im Eliterekrutierungsprozess hin. Eine von der Böckler-Stiftung herausgegebene Grafik verdeutlicht dies in Zahlen:

⁵ Der Begriff „Kognition“ umfasst alle Prozesse des Wahrnehmens, Schlussfolgerns, Erinnerns, Denkens, Problemlösens und Entscheidens und die Strukturen des Gedächtnisses, die Begriffe und Einstellungen (vgl. Zimbardo 1999: 13)..

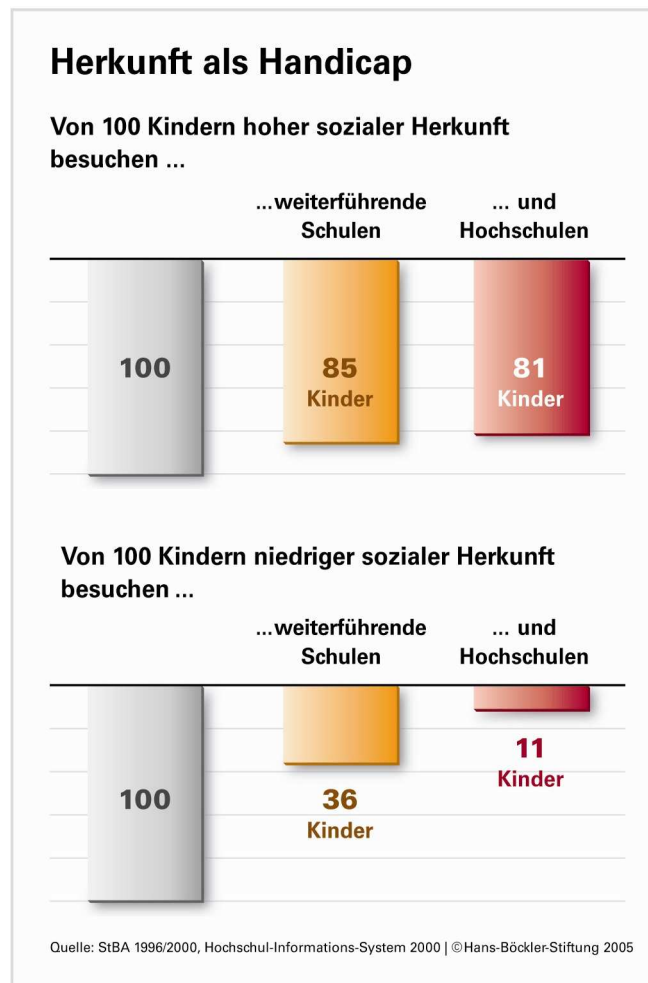


Abb. 2: Herkunft als Handicap

Inken Lind hat die Forschung zu Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen zusammengefasst und einen gesicherten Zusammenhang zwischen einem hohen formalen Bildungsstand in der Herkunftsfamilie und einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriereentwicklung festgestellt. Dieser Effekt sei bei Wissenschaftlerinnen deutlich stärker ausgeprägt als bei männlichen Wissenschaftlern. Hinsichtlich der Kindheit wird in der Literatur vor allem die Prägung durch eine bildungsinteressierte, fördernde Mutter beschrieben, zu der eine emotional positive Beziehung bestand⁶. Die Herkunftsfamilie befragter Wissenschaftlerinnen wird in aller Regel als geprägt von Bildungsinteresse und Leistungsbereitschaft charakterisiert (vgl. Lind 2004: 67). Zu erwarten ist, dass eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung Studierender aus bildungsfernen Familien weniger wahrscheinlicher ist, da im Herkunftsmilieu die Bildungsaspirationen nicht gleich stark ausgebildet sind wie in Akademikerfamilien.

⁶ Bei den männlichen Wissenschaftlern hatte die Ausbildungssituation der Mutter keinen vergleichbaren Effekt (vgl. Leemann 2002: 160).

In dieser Untersuchung wird zu zeigen sein, welchen Einfluss der Bildungsstand der Herkunftsfamilie auf die mögliche Entscheidung zur Promotion haben kann.

Die Einbindung der Herkunftsfamilie in soziale Netzwerke spielt ebenfalls bei der Reproduktion akademischer Karrieren eine wichtige Rolle. Ein großes Netz an sozialen Beziehungen zu Akademikern, über das eine Familie – oft schon in zweiter oder dritter Generation – verfügt, ermöglicht einen leichteren Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken (vgl. Haas 1999: 200).

Wer neben kulturellen Herkunftsressourcen auch über ausreichende finanzielle Mittel verfügt, kann sich erwerbsfreie Zeiträume und einen verzögerten Eintritt in den Arbeitsmarkt leisten, um im Anschluss an das Studium eine Dissertation zu schreiben. Vor dem Hintergrund a) einer Studie zur Erwerbstätigkeit Essener Studierender des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, in der festgestellt wurde, dass nahezu 90 % aller Frauen und Männer ihr Studium „teilweise“ oder „hauptsächlich“ während der Vorlesungszeit und/oder in den Semesterferien selbst finanzieren (vgl. Nienhüser 2001: 6) und b) im Studiengang ‚Diplom-Pädagogik‘ $\frac{3}{4}$ der Befragten im Rahmen einer standardisierten Erhebung angeben, neben dem Studium arbeiten zu müssen (vgl. Iffland 1999: 12), gehe ich davon aus, dass das Problem der fehlenden materiellen Herkunftsressourcen sich auch bei der Frage einer anschließenden Weiterqualifizierung stellen wird, denn wenn die Knappheit der Mittel schon während des Studiums zu den Alltagssorgen gehört, wird nach Studienabschluss die Aufnahme einer Tätigkeit als Entlastung empfunden werden.

Welchen Einfluss haben die materiellen Ressourcen der Befragten auf die Entscheidung, eine Promotion zu beginnen?

Dies gilt in gleicher Weise für Frauen und Männer, kann aber in dieser Arbeit nicht außer Acht gelassen werden.

2.2 Arbeitsmarktsituation

Die zu erwartenden Bedingungen des künftigen Arbeitsmarktes werden in vielfältiger Weise in einer Entscheidungssituation für oder gegen eine akademische Weiterquali-

fizierung relevant werden. Mit einer Promotion ist in der Regel eine Führungsrolle in einem universitären oder außeruniversitären Arbeitsfeld verbunden, was gleichzeitig impliziert, eine „Karriere“⁷ anstreben zu wollen. Den Alltag weiblicher Führungskräfte und die damit verbundenen Leistungsanforderungen und Arbeitsbedingungen nehmen die Studentinnen zum einen aus den Beobachtungen/Schilderungen innerhalb ihrer persönlichen Lebenswelt und zum anderen aus den Beschreibungen in den Medien wahr und überprüfen sie auf Kongruenz zu ihrem eigenen Selbstbild. Weibliche Professorinnen, die als Vorbilder fungieren könnten, sind im Wissenschaftsfeld nach wie vor unterrepräsentiert⁸, so dass ein vorgezeichnetes männliches Karrierekonzept, das auf einem *einseitig* leistungs- und machtorientierten Wertesystem basiert, als Maßstab gilt.

Nachfolgend sollen die Vorüberlegungen zu diesen Einflussfeldern expliziert werden, denn eine vorwegnehmende Interpretation (antizipatorische Sozialisation) der Berufsfolgen geht in die Überlegungen zur Zielfindung ein.

2.2.1 Karriereverständnis

Nachdem ich im Kapitel 2.1.2 meine Überlegungen zur „weiblichen Lebensplanung“ dargestellt habe, soll an dieser Stelle lediglich kurz auf die Untersuchungen zur ambivalenten weiblichen Haltung zur Karriere eingegangen und in ihrer möglichen Wirkung auf eine Entscheidung ‚pro und kontra Promotion‘ hinterfragt werden.

Im Zusammenhang mit einer Promotion werden eine exponierte Rolle in der Gesellschaft und eine potenzielle Zunahme von Macht und Konkurrenz antizipiert. Zur Macht haben Frauen jedoch, wie die bereits zuvor angesprochene Untersuchung von

⁷ Der Ursprung des Begriffs Karriere leitet sich aus dem französischen Begriff „Carrière“ ab und bedeutet „Rennbahn in der Reitschule“, „Renngalopp“ im Sinne der schnellsten Gangart des Pferdes. Besonders betont wird gemäß der Bedeutung dieses Begriffes die Schnelligkeit, die, übertragen auf das traditionelle Karriereverständnis, einem möglichst schnellen, vertikalen Aufstieg über eine festgelegte Positionsabfolge nahe kommt. Der Begriff „Karriere“ bezeichnet zum einen, welche Entwicklung das Berufsleben einer Person genommen hat und zum anderen, wie diese Entwicklung von der betreffenden Person selbst eingeschätzt wird. Schein spricht in diesem Zusammenhang von der „inneren Karriere“ (vgl. Schein 1998: 13). Mit dem Wort ‚Karriere‘ sind Begriffe wie Verantwortung, Entscheidungsfreiheit und Gestaltungsmöglichkeiten gemeint. Die „Karrieremotivation ist der Wunsch, hervorragende Leistungen zu erbringen und in Spitzenpositionen der gewünschten Laufbahn vorzudringen“ (Abele 1994: 22).

⁸ Die Einflüsse wahrgenommener Hochschulstrukturen werden im folgenden Kapitel gesondert behandelt.

Hildegard Macha zeigt, oft eine ablehnende Haltung. Sie präferieren kommunikative Prozesse des Führungsverhaltens in der unmittelbaren Begegnung mit Menschen, die als „prosoziale Formen der Machtausübung“ (Macha 2000: 201) bezeichnet werden. Die einer Führungsrolle zugeschriebenen typisch männlichen Charakteristika, Verhandlungshärte, offensives Auftreten und Mut (vgl. Bischoff 1990: 195), sowie ernsthaftes Interesse an der Sache, Ehrgeiz, Kampfgeist und die Fähigkeit zur Trennung von Belangen des Privat- und Berufslebens werden Frauen eher *abgesprochen* (vgl. Schultz 1990: 115 f.), wohingegen sie Männern pauschal *zugesprochen* werden: Sie stellen die Ausgangsbasis für diese zur Norm erklärten Vorgaben dar (vgl. Seeg 2000: 8).

In einer Befragung zur Karriere- und Familienorientierung von Studierenden und AbsolventInnen stellen Angelika Kümmerling und Dorothee Dickenberger unter anderem fest, dass Frauen weniger bereit seien, sich hohem Konkurrenzdruck auszusetzen, aber eher bereit sind, auf ein hohes Einkommen zu verzichten. Als eindeutig ungünstigen Faktor für den Karriereverlauf von Frauen werten die Autorinnen die Abneigung der Frauen gegen hohen Konkurrenzdruck, denn „in eine Führungsposition zu gelangen, ohne Konkurrenzdruck ausgesetzt zu sein, scheint wenig wahrscheinlich“ (Kümmerling/Dickenberger 2002: 72/73).

In der Befragung werde ich einen Fokus darauf richten, welche Ambivalenzen sich in den Haltungen zur „Karriere“ und dem damit verbundenen Konkurrenzdruck zeigen.

Im Rahmen der Selbstkonzeptforschung⁹ ist bereits 1979 von Albert Bandura die Bedeutung der subjektiven Erfolgserwartung für die spätere Ausführung einer Handlung thematisiert worden. Hiernach ist anzunehmen, dass eine Entscheidung für eine Führungsrolle (Karriereziel) eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura 1979), voraussetzt, d. h. die individuelle Überzeugung, in einer bestimmten Situation die

⁹ Der Begriff des *Selbstkonzeptes* wird in der Literatur in vielfältiger Weise definiert: als kognitive Repräsentation des Person-Umwelt-Bezuges, als Gesamtheit der Sichtweisen, die eine Person von sich selbst geformt hat, oder als affektiv getöntes Selbstwertgefühl (Filipp, 1980: 106 f.) Ingrid Deusinger umschreibt den Begriff "Selbstkonzept" als die Auffassung des Individuums über alle relevanten Merkmale der eigenen Person, wie sie etwa in Selbstattributierung zu Fähigkeiten, Interessen, Wünschen, Gefühlen, Stimmungen, Wertschätzungen und Handlungen der eigenen Person hervortreten. Innerhalb des Begriffes findet die affektiv-evaluative Repräsentationsebene der eigenen Person einen wichtigen Platz, mit Aspekten der Selbstbewertung, der Selbstakzeptierung, also mit einem Selbstwertgefühl (Deusinger 1986: 258).

angemessene Leistung erbringen bzw. ein bestimmtes Verhalten erfolgreich ausführen zu können, wird vorausgesetzt. Das Gefühl der Selbstwirksamkeit als dynamischer Aspekt des Selbstkonzeptes stellt ein subjektives Urteil über die eigenen Fähigkeiten dar, die nicht notwendigerweise mit den objektiven Fähigkeiten übereinstimmen müssen. Im Kontext meiner Untersuchung führt dies zu der Frage: „Kann ich promovieren?“ Das bedeutet, eine Studentin mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung wird eine Promotion eher initiieren, sich länger mit dieser Aufgabe beschäftigen und weniger schnell aufgeben, wenn sie mit Hindernissen konfrontiert ist. Die Selbstzuschreibung von Kompetenz ist entscheidend durch die soziale Umwelt und durch Vorbilder geprägt. Es kann angenommen werden, dass viele Frauen aufgrund der antizipierten Erwartungen an die Aufgaben einer „Wissenschaftlerin“ und wegen mangelnder Vorbilder im Sinne einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung tendenziell eine weniger selbstverständliche Erfolgserwartung bezüglich ihres wissenschaftlichen Werdegangs haben werden als Männer. Sie werden häufiger zu Selbstunterschätzungen neigen, was die Wahrscheinlichkeit der Entmutigung und des Rückzugs bei auftretenden Schwierigkeiten erhöhen kann.

Welche Rolle spielt die Selbstwirksamkeitserwartung für die Entscheidung zur Promotion?

Monika Sieverding sieht in der Ausbildung des ‚beruflichen Selbstkonzepts‘, wonach eine Person sich nach subjektiver Einschätzung einen vom Anforderungsprofil her passenden Beruf aussucht, eine wichtige Variable, die über den anschließenden Berufserfolg schon früh entscheidet. Ein mit dem Selbstkonzept kongruentes Berufskonzept bringe eher Erfolg. Ein Tätigkeitsfeld müsse zu den Neigungen, Fähigkeiten und Wertorientierungen einer Person „passen“ (vgl. Sieverding 1999: 18 f.).

Es stellt sich also die Frage, in welcher Weise die Universität insbesondere Frauen für ihre Weiterqualifizierung nach dem Abschluss des Studiums diese „Passung“ signalisiert.

2.2.2 Die Situation weiblicher Führungskräfte

Haltungen von Frauen und Männern zu der Frage, ob Frauen in gleicher Weise wie Männer in der Lage sind, eine Führungsrolle auszuüben, werden von den Studentinnen, die sich kurz vor dem Abschluss des Studiums befinden, in ihrem Umfeld wahrgenommen und teilweise geteilt: Immerhin bejahten in einer von Erika Regnet durchgeführten Untersuchung 60 % der Männer und 73 % der Frauen eine daraufhin gerichtete Frage. Nur bedingt stimmten dieser Frage 34 % der Männer und 24 % der Frauen zu. Als Ursachen wurden die Doppelbelastung durch Beruf und Familie, eine stärkere emotionale Steuerung der Frau (das geben 68 % der befragten Männer, aber nur 33 % der Frauen an), geringere Objektivität (dieser Ansicht sind 35 % der Männer, aber nur 14 % der Frauen) und geringe Durchsetzungsstärke (vgl. Regnet 1997: 245) genannt. Das gibt Hinweise darauf, dass sowohl Männer als auch Frauen noch immer in verstärktem Ausmaß Geschlechtsstereotype¹⁰ internalisiert haben, die in die Bewertung von Frauen in Führungspositionen eingehen.

Es ist in der Befragung zu erkunden, inwieweit ein latent vorhandenes, von vielen Frauen sicherlich antizipiertes, vielfältiges Konfliktpotenzial dafür mitverantwortlich ist, dass sie möglicherweise von vornherein Karrierewegen, die in eine Führungsposition münden, ambivalent gegenüber stehen.

2.3 Hochschulstrukturen

Die von mir befragten Studentinnen erleben das Feld der Wissenschaft in der Rolle der ‚Auszubildenden‘. Ihre Wahrnehmungen beschränken sich auf den Blick aus der Perspektive ihrer studentischen Lebenswelt, in die die Hochschulstrukturen subtil hineinwirken. Zunächst muss davon ausgegangen werden, dass hierdurch die Be-

¹⁰ Allgemein werden ‚Stereotype‘ als „verbreitete und allgemeine Annahmen über die relevanten Eigenschaften einer Personengruppe dargestellt. Sie werden als kognitive Wissensbestände im Laufe der Sozialisation erworben. (...) Grundlage von Stereotypen ist ein Kategorisierungsprozess“ (Alfermann 1995: 30). Die von Thomas Eckes wie folgt zusammengefasste Forschung zu den Inhalten von „Geschlechterstereotypen zeichnet seit Jahren ein klares Bild: Merkmale, die häufiger mit Frauen als mit Männern in Verbindung gebracht werden, lassen sich in den Konzepten der *Wärme* oder *Expressivität* (auch: *Femininität*, *Gemeinschaftsorientierung*, „communion“) bündeln; Merkmale, die häufiger mit Männern als mit Frauen in Verbindung gebracht werden, lassen sich mit den Konzepten der (aufgabenbezogenen) *Kompetenz* oder *Instrumentalität* (auch: *Maskulinität*, *Selbstbehauptung*, „agency“) umschreiben“ (Eckes 2004: 166).

dingungen, unter denen weibliche Berufsverläufe in der Wissenschaft stattfinden, gar nicht oder nur undeutlich transparent werden. Es kann allerdings angenommen werden, dass die Eindrücke des ‚*Ausbildungsfeldes Universität*‘ bei den Überlegungen zur Aufnahme der ersten wissenschaftlichen Tätigkeit nach dem Studienabschluss eine wichtige Rolle spielen.

Seit Mitte der 90er Jahre analysieren verschiedene Untersuchungen organisationsimmanente Faktoren bezüglich ihrer Auswirkungen auf die geringe Beteiligung von Frauen an gehobenen Positionen der Wissenschaft. In den meisten Untersuchungen werden erfolgreiche Frauen retrospektiv zu ihren auf dem Karriereweg wahrgenommenen Barrieren/Hürden befragt.

Ich betrachte zunächst ausgewählte Untersuchungen, die wissenschaftliche Strukturen aus der Sicht der Beschäftigten analysieren und stelle anschließend eine neuere, prospektiv angelegte, standardisierte Befragung von Studentinnen und Studenten zu den fach- und fakultätsspezifischen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen dar, die für die Entwicklung meines Interviewleitfadens einschlägig ist (Holzbecher/Küllchen/Löther s.u.).

2.3.1 Wissenschaft aus der Sicht der Beschäftigten

In einer 1997 veröffentlichten Studie analysieren Beate Krais und Tanja Krumpeter die beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten und richten ihren Fokus auf wissenschaftsinterne Mechanismen. Insgesamt wurden zunächst 51 qualitative Interviews in unterschiedlichen Karriere- und Hierarchie-Ebenen, meist ab Doktorgrad und höher, geführt (23 weibliche und 28 männliche TeilnehmerInnen). Anschließend sind im Rahmen einer Längsschnitt-Untersuchung weitere 12 Naturwissenschaftlerinnen nach ihren Bildungs- und Berufswegen befragt worden, die bereits 1991 einmal an einer Erhebung teilgenommen haben. Die Untersuchung fragt, welche Strukturen, Hierarchien, soziale Konstellationen, aber auch, welche Selbstverständlichkeiten, alltägliche Praxen, Interaktionen des sozialen Feldes ‚Wissenschaft‘ (hier: Max-Planck-Institute) so wirken, dass im Ergebnis Frauen an der Spitze der Max-Planck-Institute kaum präsent sind. Die Forscherinnen gehen von der These aus: Das, was aussieht wie eine Folge von persönlichen Wahlen, von individuellen Entscheidungen gegen eine Karriere in der Wissenschaft, ist in hohem

Maße geprägt und beeinflusst von den Institutionen der Wissenschaft selbst (vgl. Krais/Krumpeter 1997: 32 ff.).

So wird das knappe Gut der Zeit (z. B. in Bezug auf die Ausdehnung des Arbeitstages und der damit verbundenen Verfügbarkeitserwartung) geschlechtsspezifisch unterschiedlich bewertet. Eine Wissenschaftler-Existenz wird von den jungen Frauen als ‚freudlose Existenz‘ beschrieben, in der parallel ein Leben mit einer Familie praktisch nicht stattfindet. In diesem Punkt kontrastiert die Lebensperspektive ihrer männlichen Kollegen mit ihrer eigenen. Männern ist es möglich, neben der wissenschaftlichen Karriere „zugleich eine Familie zu haben – mit allem, was dies an emotionaler Unterstützung, an Geborgenheit, an Kompensation bedeutet“ (ebd.: 34). Für die befragten Frauen erscheinen eine wissenschaftliche Laufbahn und das Leben mit einer Familie als unvereinbar. Dies sehen sie auch dadurch bestätigt, dass sie in ihrem Umfeld keine wissenschaftlich erfolgreichen Frauen sehen, die mit Kindern leben.

In meiner Untersuchung frage auch ich danach, welche Lebensperspektiven die jungen DiplomandInnen als Alternativen zur Promotion für sich wahrnehmen und inwiefern sie eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher-/ beruflicher Karriere und Familie für sich sehen. Hält ein antizipierter dornenreicher Weg einer möglichen wissenschaftlichen Karriere sie von diesem weiteren Qualifizierungsschritt zurück?

Ferner beschreiben Krais/Krumpeter die häufige Erfahrung von jungen Frauen, als Wissenschaftlerin negiert zu werden, als *Cooling-out*¹¹ in der *Face-to-face-Interaktion*. Das bedeute im wissenschaftlichen Alltag, dass Veröffentlichungen nicht zitiert und die Redebeiträge nicht beachtet werden, dass ihr Wort nicht das gleiche Gewicht hat, wie das ihrer männlichen Kollegen und sie „unter dem Gefühl [leiden], nicht ernst genommen zu werden“ (ebd.: 34). Ferner wird davon berichtet, „dass junge Mütter tatkräftig aus der Forschung hinausgedrängt werden, oft mit dem Hinweis, sie hätten jetzt anderes zu tun“ (ebd.: 35). Es kann davon ausgegangen werden, dass diese strukturellen Auswirkungen für weibliche Studierende – wie zuvor angedeutet – kaum sichtbar werden.

¹¹ Schrittweise Benachteiligung von Frauen

Deshalb werde ich mich in dieser Untersuchung auf die Frage konzentrieren, wie Diplomandinnen ihr Studium bisher erlebt haben. Wird die Universität als ein Ort der unterschiedlichen Behandlung von Geschlechtern wahrgenommen, was als negativer Einflussfaktor in die Entscheidung für einen Verbleib eingehen könnte?

Mit dem beabsichtigten qualitativen Forschungsdesign besteht die Möglichkeit, die Diskriminierungsformen – falls vorhanden und/oder wahrgenommen – im Detail zu betrachten.

Krais/Krumpeter beschreiben den besonderen Konkurrenzdruck in wissenschaftlichen Institutionen. Da sie davon ausgehen, dass Konkurrenz und agonale¹² Motivierung bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt sind, könne dies bei wett-kampfmäßiger Strukturierung des Wissenschaftssystems für Frauen zu einer Abkehr von der Wissenschaft führen (vgl. ebd.: 35).

Für mich stellt sich wieder die Frage, ob die befragten DiplomandInnen diese ‚wett-kampfmäßige‘ Struktur im Rahmen ihres Studiums überhaupt wahrnehmen und wie sich dies bei einem antizipativen Blick auf die Universität als mögliches Arbeitsfeld¹³, auswirkt.

Im Zentrum eines Forschungsprojektes von Annette Zimmer steht die Frage, wie die Universität als Berufsfeld und Arbeitsplatz derzeit für Frauen und Männer gestaltet ist. In einer Vollerhebung aller Professorinnen und eines gleich großen Samples männlicher Kollegen¹⁴ in verschiedenen Fächergruppen kommt der Analyse der Karrierechancen und –hindernisse von Frauen ein zentraler Stellenwert zu. Zu den wesentlichen Ergebnissen zählt die Feststellung, dass der „sichere Weg zur Professur

¹² Agon: (gr.-lat.) sportlicher oder geistiger Wettkampf im antiken Griechenland (vgl. PC Bibliothek Duden). Hiermit ist in diesem Kontext das Einander-Ausstecken-Wollen als subjektiv empfundener Antrieb des Handelns gemeint. In Wettkampf-Situationen können die Beteiligten „ihr Interesse an Konkurrenz, am Sich-Durchsetzen, an Leistung, am Rekord, an Selbstbehauptung gegen andere ausleben“ (Gebauer/Wulf 1998: 200).

¹³ Die Entscheidung über einen *dauerhaften* Verbleib wird in den meisten Fällen erst später getroffen.

¹⁴ Telefoninterviews mit insgesamt 619 weiblichen und 537 männlichen ProfessorInnen. Das entspricht einer Ausschöpfungsquote von 67 %. Konkret wurden im Rahmen des Projektes der beruflich-professionelle Werdegang von Professoren und Professorinnen untersucht, nach Gründen der Berufswahl, nach dem Anforderungsprofil der Hochschullehrtätigkeit und nach dem außeruniversitären Engagement gefragt, die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie behandelt sowie die Zufriedenheit im universitären Alltag ermittelt (Zimmer 2003: 644).

durch das Nadelöhr einer lückenlosen und zielorientierten Berufsbiografie [führt] (...) ¹⁵ (Zimmer 2003: 645).

Eine „lückenlose und zielorientierte Berufsbiografie“ setzt eine lineare Planung der Karriere voraus. Ich interessiere mich dafür, inwieweit Studentinnen über diese notwendige Zielorientierung verfügen (s.a. meine Ausführungen zur weiblichen Lebensplanung in Kapitel 2.1.1).

Stärkeren Verzicht im Bereich Freizeit, soziale Kontakte, Familie/Partnerschaft und die häufige Zurückstellung des Kinderwunsches bezeichnet Zimmer mit höheren ‚Markteintrittskosten‘ von Frauen auf dem Weg zur Professur. Die familiäre Situation von deutschen Professorinnen sei durch einen sehr hohen Anteil von Ledigen und Geschiedenen gekennzeichnet: Nur 64 % der befragten Frauen leben in einer festen Partnerschaft, gegenüber 90 % der Männer; Kinder haben nur die Hälfte der Professorinnen, gegenüber 80 % der männlichen Professorenkollegen. Die Autorin sieht dieses Ergebnis in Verbindung mit der durchaus feststellbaren Konsistenz traditioneller Rollenmuster (vgl. Zimmer 2003: 647).

Antizipieren die Studentinnen die von Zimmer bezeichneten „höheren Markteintrittskosten“ bereits in dieser Statuspassage „Übergang Studium/wissenschaftliche Weiterqualifizierung“?

Im Rahmen einer Studie zu Karrierebedingungen und Alltagsmythen in der Wissenschaft stellt Sandra Beaufaÿs die Frage „Wie werden WissenschaftlerInnen gemacht?“ Im Mittelpunkt steht hier die soziale Praxis des wissenschaftlichen Feldes, die sich in der *illusio* ¹⁶ der Akteure widerspiegelt. Sowohl in Beschreibungen von Tagesabläufen sog. „klassischer“ Wissenschaftler, z. B. Theodor W. Adorno, als auch in

¹⁵ „Die Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftswissenschaftlerinnen sind hier die schnellsten, während der Karriereweg bei den Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern am längsten dauert“ (Zimmer 2003: 645).

¹⁶ *Illusio* ist nicht die Abkürzung von „Illusion“, sondern ist aus dem lateinischen Wort „ludus“, das Spiel, hergeleitet (vgl. Bourdieu/Wacquant 1996: 128). Mit *illusio* ist der Einsatz der Akteure, die Investition in das „Spiel eines Feldes“, und gleichzeitig der Glaube daran, dass „der Einsatz lohnt“ (Krais 2000: 40), gemeint. Beaufaÿs weist ausdrücklich darauf hin, dass die Spielmetapher nicht darüber hinwegtäuschen sollte, dass es sich dabei um die soziale Existenz der Akteure handelt. Die *illusio* oder der Glaube ist der „praktische Sinn“, mit dem die Akteure ausgestattet sind. Er ist das soziale Organ, um sich in einem Feld zurechtzufinden und auch von den anderen Akteuren als zugehörig erkannt zu werden (vgl. Beaufaÿs 2004: 3) (Siehe auch Kapitel 4.1.3.2 dieser Arbeit).

den Aussagen befragter ProfessorInnen zeigt sich das Bild einer „Wissenschaft als Lebensform“ (Beaufäys 2004: 4), in der Wissenschaft und Privatleben miteinander verschmelzen und wenig bis kein Platz für andere Dinge bleibt. Als Kriterium für die Förderungswürdigkeit wird neben fachlichen Voraussetzungen und fachspezifischen Schlüsselkompetenzen vor allem ein bestimmtes

„Persönlichkeitsprofil beschrieben, das sich von Fach zu Fach kaum unterscheidet. An erster Stelle steht dabei eine hohe Frustrationstoleranz. Weiterhin werden Ausdauer und Belastbarkeit gefordert sowie Leistungs- und Einsatzwilligkeit. (...) In diesen Indikatoren lässt sich auch ein bestimmtes Bild vom Wissenschaftler erkennen. Es ist scheinbar nicht an Geschlechtsmerkmale gebunden. Ausdauer, Disziplin, Einsatzbereitschaft und Frustrationstoleranz könnten ebenso gut von einer Wissenschaftlerin verkörpert werden wie von einem Wissenschaftler. (...) In den Aussagen einiger interviewter Professoren lässt sich jedoch nachweisen, dass die genannten Eigenschaften geschlechtsspezifisch unterschiedlich zugeschrieben werden. Es stellte sich heraus, dass Frauen gegenüber häufig ein wesentlich größeres Misstrauen darüber besteht, ob sie den Anstrengungen und Widrigkeiten, aber auch den Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere überhaupt gewachsen seien“ (Beaufäys 2004: 8).

Ich interessiere mich in den Interviews dafür, von welchem Erwartungsprofil der ProfessorInnen die Studentinnen ausgehen und ob sie selbst glauben, dem zu entsprechen.

2.3.2 Wissenschaft aus der Sicht der Studentinnen

Das Projekt der Universität Bielefeld, durchgeführt von Monika Holzbecher, Hildegard Küllchen und Andrea Loether, setzt früher an. Die Autorinnen haben durch eine standardisierte, schriftliche Befragung (quantitatives Forschungsdesign) aller *Absolventinnen und Absolventen* (zudem 6 ergänzenden Leitfadeninterviews mit Promovierenden und ProfessorInnen) die (möglichen) fach- und fakultätsspezifischen Ursachen¹⁷ für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen prospektiv erhoben und ferner danach gefragt, welche Auswirkungen das jeweilige Wissenschaftsklima auf die Teilnahme von Frauen am Wissenschaftsbetrieb hat. Eine Reihe von Ergeb-

¹⁷ Aufgrund der kleinen Fallzahlen in den einzelnen Fächern war es jedoch nicht möglich, anhand des vorliegenden Zahlenmaterials aussagekräftige Ergebnisse für einzelne Studienfächer oder Fachbereiche zu formulieren. Aus diesem Grunde wurden die Rechtswissenschaften als größte AbsolventInnengruppe exemplarisch ausgewählt, um mögliche Differenzierungen zu den anderen vorhandenen Fächergruppen sichtbar werden zu lassen. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurden in einer Gruppe zusammengefasst (vgl. Holzbecher/Küllchen/Loether 2002: 100).

nissen dieser Befragung gehen als wichtige Impulse in die Erstellung meines Interviewleitfadens ein:

Frauen schätzen den Nutzen einer Promotion für ihre berufliche Weiterentwicklung niedriger ein als Männer, da sie im Geschlechtervergleich befürchten, als „überqualifiziert“ oder „praxisfern“ zu gelten. Ebenso stellt sich heraus, dass mit einem Promotionsvorhaben eher bei Männern als bei Frauen der Wunsch verknüpft ist, eine hochrangige berufliche Position erreichen zu können. In der Befragung geben sich die Frauen mit bescheideneren Berufszielen zufrieden, da sie offensichtlich von der Vorstellung beeinflusst sind, dass sich eine Karriere mit einem Kinderwunsch und einer dann geplanten reduzierten Arbeitszeit weniger oder gar nicht vereinbaren lässt. Die befragten Frauen vermuten mehrheitlich und häufiger als Männer Barrieren in der Bevorzugung des anderen Geschlechts und Probleme in Verbindung von Beruf und Familie, z. B. durch die geringe Flexibilität der Arbeitszeiten.

Die Auswertung der Bielefelder Fragebögen ergab, dass Frauen insgesamt höhere Ansprüche an die Betreuungsqualität, die räumliche Ausstattung und die Studienatmosphäre stellen als Männer. Im Vergleich zu ihren männlichen Mitstudierenden fühlen sie sich deutlich weniger gefördert und im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere seltener ermutigt.

Durch eine offene Befragung möchte ich einen weitergehenden Einblick in die Kognitionen, die einer solchen Haltung zugrunde liegen, erlangen. Bezogen auf die subjektive sprachliche Codierung/Dekodierung von Begriffen wie ‚Betreuung‘, ‚Atmosphäre‘ und ‚Ermutigung‘ rechne ich mit detaillierteren Ergebnissen, die in konkrete Gestaltungsempfehlungen umgesetzt werden können.

Die Bielefelder Studie zeigt weiterhin, dass Frauen sich an der Universität eher wohl fühlen, wenn sie die Möglichkeit haben, sich schriftlich auszudrücken und somit im direkten kommunikativen Austausch (z. B. bei Diskussionen) den (bisher von Männern bevorzugten) habituellen Mustern der Dominanz und des Konkurrierens auf diese Weise ausweichen können. Allerdings habe dies den Preis, dass sie auf der sozialen Interaktions- und Kommunikationsebene mit ihren Fähigkeiten nicht adäquat in Erscheinung treten (vgl. Holzbecher/Küllchen/Loether 2002: 18 ff.).

Im Rahmen meiner offenen Interviews werde ich wahrgenommenen Formen männlicher Dominanz und männlichen Konkurrierens nachspüren.

Ob jemand eine Tätigkeit als TutorIn oder studentische Hilfskraft (SHK) ausgeübt hat, scheint gemäß der Bielefelder Untersuchung keinen nachweisbaren Einfluss auf eine später angestrebte Promotion zu haben. Bärbel Kracke und Birte Englich überprüften, ob im Zusammenhang mit einer Hilfskrafttätigkeit Hinweise und Gründe erkennbar sind, die Frauen davon abhalten, eine wissenschaftliche Berufslaufbahn anzustreben. Die Befunde deuten ebenfalls darauf hin, dass sich auf dieser Ebene noch keine besonderen Zugangsbarrieren für Frauen zeigen. Es wird jedoch gleichzeitig angemerkt, dass die hier gemachten Erfahrungen zu einer Neuorientierung in den Berufswünschen führen, die eine künftige wissenschaftliche Laufbahn mit einschließen können (vgl. Kracke/Englich 1996: 78 ff.). Bärbel Kracke und Elke Wild weisen bei einer Beschäftigung als SHK eine berufssozialisierende Wirkung nach (vgl. Kracke/Wild 1996). Außerdem stellen Kracke/Englich fest, dass männliche Hilfskräfte stärker von ihren Vorgesetzten für eine spätere Arbeit an der Universität motiviert werden (vgl. Kracke/Englich 1996: 81).

Ich beabsichtige, diejenigen Studentinnen, die über Erfahrungen als SHK verfügen, nach ihren Eindrücken in ihrer Rolle als Angestellte in der Hochschule zu fragen: Welchen Einfluss haben die Innenansicht der Arbeitskultur, die hinzugewonnenen Kontakte und das wachsende Vertrautsein mit wissenschaftlichen Gepflogenheiten auf das Entscheidungsverhalten, d. h., ist die zu überschreitende Schwelle, künftig in dieses Arbeitsfeld gehen zu wollen, niedriger, wenn man schon einmal Teil desselben war?

2.4 Vorläufiges Fazit: Erste Forschungsfragen

Im Unterschied zu Studien, die eine retrospektive Betrachtung der Karrierewege erfolgreich tätiger Frauen und Männer vornehmen, setzt meine Untersuchung früher an. Ich befrage Studentinnen, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Studiums befinden.

Die im *standardisierten* Forschungsdesign durchgeführte Studierendenuntersuchung der Bielefelder Kolleginnen gibt mir wichtige Impulse zur Strukturierung meines Interviewleitfadens. Durch eine *qualitative* Herangehensweise erhoffe ich mir, tiefer gehende Erkenntnisse in verschiedenen Bereichen zu gewinnen.

Die in diesem Kapitel referierten empirischen Ergebnisse zeigen bereits, dass monokausale Erklärungsmodelle nicht herangezogen werden können, um das Phänomen des Auf- oder Ausstiegs von Frauen aus der Wissenschaft zu beschreiben. Nachfolgend fasse ich meine - in Abgrenzung zu den dargestellten Untersuchungen formulierten - Forschungsfragen zusammen und stelle sie vor dem Hintergrund einer veränderten Herangehensweise an den Gegenstand neu. Das gewählte Einteilungsschema der wichtigsten Einflussbereiche greife ich auf und ordne die einzelnen Fragenkomplexe in dieses Schema ein.

Biografische Präformierungen	
Individuelle Voraussetzungen	<p>In welcher Weise haben die in der Sozialisation begründeten Voraussetzungen einen Einfluss auf das Entscheidungsverhalten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Rolle spielt die Selbstwirksamkeitserwartung für die Entscheidung zur Promotion? <p>Z. B. Von welchem Erwartungsprofil an eine Doktorandin gehen Frauen aus? Glauben sie, diesem zu entsprechen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Deutungsmuster führen zu welchen Selbstzuschreibungen? - Welche Rolle spielen weibliche Vorbilder? - Welche Vorstellungen von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ sind inkorporiert? - Ist das Karriereverständnis von Frauen ein traditionell geschlechtsspezifisches und mit dem beruflichen Selbstkonzept kompatibel? - Welches Konfliktpotenzial zeigt sich bei den Befragten in Bezug auf ihre Haltungen zur ‚Karriere‘ und zum möglichen ‚Konkurrenzdruck‘?
Lebensplanung	<p>Welche Rolle spielen gesellschaftliche Zuschreibungen bzgl. des bekannten Konfliktfeldes „Kinder kontra Karriere“?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Signale werden im Einzelnen wahrgenommen, wie werden sie verarbeitet? - Wie wird die künftige Familienwirklichkeit eingeschätzt? - Planen die Befragten zielorientiert ihren Berufs- und privaten Lebensweg?
Einfluss vorhandener Herkunftssressourcen bzw. der sozialen Position der Herkunftsfamilie	<p>Welche Rolle spielt das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein bestimmter, in der Herkunftsfamilie erworbene Ressourcen in einem Entscheidungskonflikt zur Weiterqualifizierung in der Hochschule?</p>

Arbeitsmarktsituation	
Antizipierte Folgen einer Promotion am Arbeitsmarkt	<p>Welche Rolle spielen die von den Befragten wahrgenommenen Implikationen der Arbeitsmarktlage in einer Entscheidungssituation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rechnen junge Frauen überhaupt mit einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen durch eine Promotion vor dem Hintergrund der wahrgenommenen Arbeitsmarktsituation? - Befürchten sie, mit einer Promotion für viele Tätigkeitsfelder überqualifiziert zu sein? - Nehmen die Befragten ungleiche Karrierechancen für Frauen und Männer wahr? Wenn ja, wie wirkt sich dies auf eine Entscheidung zur Promotion aus?
Alternativen	<p>Welche Alternativen werden zur Promotion gesehen und wie werden sie bewertet?</p>

Hochschulstrukturen	
Wahrnehmungen im Rahmen des Studiums	<p>Welchen Einfluss haben die (im Studium wahrgenommenen!) Hochschulstrukturen auf die Entscheidung für oder gegen einen Verbleib in der Hochschule?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Erfahrungen im Studium und welche daraus entstehenden Erwartungen im Einzelnen veranlassen Frauen zum Rückzug aus der Wissenschaft? Welche Signale laden sie zum Verbleib ein? - Welche Rolle spielt die erlebte Betreuungsqualität von Seminararbeiten? - Hat die Tätigkeit als SHK eine berufssozialisierende Wirkung? - Nehmen sie geschlechtsspezifische Diskriminierungen in der Hochschule wahr? - Nehmen sie Wettbewerbssituationen/ Konkurrenzdruck wahr?

	<ul style="list-style-type: none">- Wie nehmen sie den Weg in eine wissenschaftliche Karriere wahr? Hält ein möglicherweise antizipierter dornenreicher Weg sie von weiteren Qualifizierungsschritten zurück?- Wie antizipieren Studentinnen ihre spezifische Position innerhalb der Sozialstruktur „Wissenschaft“ - Welche Erfolgchancen sehen sie für sich?- Nehmen die Befragten das Wissenschaftsfeld als passend zu ihren Neigungen, Fähigkeiten und Wertorientierungen wahr? Wo signalisiert die Universität diese Passung, oder: In welcher Weise soll sie sie signalisieren?- Welche Bedingungen könnten sie zum Engagement in diesem Bereich motivieren?- Welche Aussagen der Interviewpartnerinnen geben Hinweise auf Rückzugstendenzen aus dem wissenschaftlichen Feld?
--	--

3. Theoretische Vorüberlegungen

Die theoretischen Grundlagen des empirischen Teils bilden entscheidungstheoretische Perspektiven der Feldtheorie Kurt Lewins, die eine erste Basis für die Herangehensweise an diese sozialwissenschaftliche Fragstellung bilden. Im Anschluss daran frage ich, ob das rationale Abwägen eines "Für und Wider Promotion" vor dem Hintergrund der These des kostenbewussten und nutzenmaximierenden Wahlhandelns möglicherweise zu kurz greift, da sie eine weitgehende Bewusstheit über die einer Entscheidung zugrunde liegenden Einflüsse voraussetzt. Mit Hilfe des Habitus-Konzeptes von Pierre Bourdieu, der die Sozial- und Klassenstrukturen mit Handeln, Lebensstil, Kultur und Habitus verknüpft, stelle ich das Zusammenspiel zwischen Habitus und Feld dar. Bourdieu, der seinen Feldbegriff zunächst ganz im Sinne Lewins anlegt, ermöglicht durch die Integration von Habituskonzept und feldtheoretischem Denkmodell die Überwindung des Antagonismus zwischen Subjekt- und Systemperspektive und erweitert hierdurch die lewinsche Feldtheorie.

Das vorliegende Projekt fragt danach, welche Erfahrungen der Entscheidung für oder gegen eine Promotion vorausgehen und verfolgt das Ziel, näherungsweise die kognitiv repräsentierte *Gesamtsituation* der jeweiligen Befragten in die Analyse einzubeziehen.

Eine Entscheidung zur Promotion ist von vielen Faktoren abhängig. Nachstehend stelle ich die unterschiedlichen soziologischen Konzepte, die ich in meine Überlegungen einbezogen habe, dar und arbeite ihre spezifische Bedeutung für das vorliegende Thema heraus.

3.1 Die Feldtheorie Lewins

Den theoretischen Hintergrund meiner Analyse bilden in einem ersten Zugang feldtheoretisch inspirierte Überlegungen. Die Feldtheorie von Kurt Lewin berücksichtigt den ganzheitlichen Charakter und den dynamischen Zusammenhang von Wahrnehmung, Erleben und Verhalten. Der Begriff des Feldes umfasst Bedingungsfaktoren sowohl der ‚äußeren‘ wie der ‚inneren‘ Situation der Person.

„Die Wirkung der Vergangenheit auf das Verhalten kann nur indirekt sein; das vergangene psychologische Feld ist einer der ‚Ursprünge‘ des gegenwärtigen Feldes, doch beeinflusst dieses das Verhalten. Jedes Verhalten oder jede sonstige Veränderung innerhalb eines psychologischen Feldes ist einzig und allein vom psychologischen Feld *zu dieser Zeit* abhängig“ (*kursiv im Original*; Graumann/Lewin-Werkausgabe 1982: 135).

Für dieses Forschungsvorhaben bedeutet dies, dass neben den wahrgenommenen Wirkungen der aktuellen Umfeldstrukturen (Universität, Familie, Freundeskreis, Arbeitsmarktlage) auch die Sozialisationsbedingungen der Befragten (unter besonderer Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Aspekte) und insbesondere ihre Effekte auf das gegenwärtige Erleben einbezogen werden müssen.

Die Feldtheorie will Wechselwirkungen zwischen der Person und Situationsfaktoren im Sinne gegenseitiger Beeinflussung erfassen. Der Begriff ‚Lebensraum‘ in Lewins Theorie beschreibt stets die vom Individuum subjektiv wahrgenommene Umwelt und nicht die dingliche Umgebung „als solche“. Er sieht den ‚Lebensraum‘ als offenes System an, das Veränderungen unterliegt: „Die Veränderung in einem Teil des Feldes beeinflusst bis zu einem gewissen Grade jeden anderen Teil des Feldes. Jede Veränderung innerhalb des Feldes hängt von der Konstellation dieses Gesamtfeldes ab“ (ebd.: 25). Hier wird der dynamische Aspekt in Lewins Feldtheorie deutlich, der Nähe zur Gestalt- und Systemtheorie aufweist.

In einer Entscheidungssituation, in unserem Fall für oder gegen eine Promotion, befindet sich ein Individuum in einem Spannungszustand, in dem Kräfte wirken, die durch seine Beziehung zur konkreten Umwelt bestimmt sind. Dieser Zustand wird erst durch eine Entscheidung überwunden. Zur Erforschung der Dynamik des Geschehens muss die Wirkung dieser konkreten Umwelt ermittelt werden, und zwar zum Zeitpunkt der Handlungsauswahl, sprich „nach der Wahrnehmung und vor dem Verhalten“ (ebd.: 147). In der folgenden Grafik (Abb. 4) werden antizipierte Kräftefelder, die bei der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Promotion wirken, dargestellt.

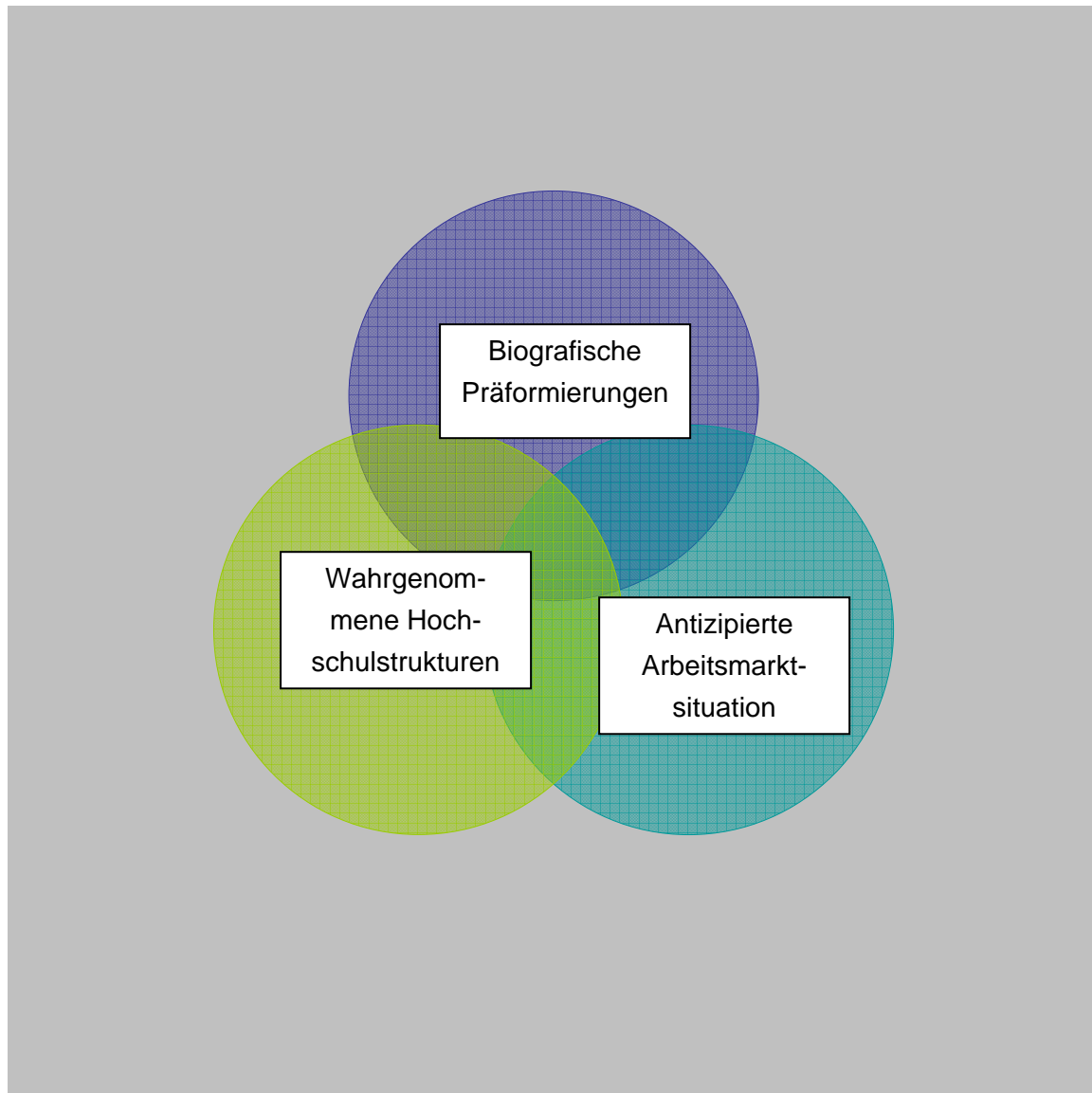


Abb. 4 – Einflussbereiche/Wirkungsfelder

Ich gehe davon aus, dass im Hinblick auf die Promotion, z. B. ausgelöst durch subjektiv wahrgenommene Situationen vor dem Hintergrund biografischer Konstrukte, unterschiedliche „positive“ wie „negative“ Valenzen auf die befragten Studentinnen wirken werden. Diese bilden Feldkräfte (Zug- und Druckkräfte) die sich in Richtung auf das jeweilige Ziel bewegen. Die Art und Stärke des Aufforderungscharakters werden wesentlich durch die momentanen Bedürfnisse der Person bestimmt. So ist z. B. der Doktorgrad (positiver Aufforderungscharakter) nur zu erreichen, wenn ein Bereich mit negativer Valenz (hoher Arbeitseinsatz, gegebenenfalls materielle Entbehrungen, möglicherweise strukturelle Barrieren) durchlaufen wurde.

In besonders starken Entscheidungskonflikten, in denen der Gedanke an eine Promotion *bereits konkret* ist, kann es sein, dass eine Person die Auseinandersetzung meidet und „aus dem Felde geht“ (Lewin-Werkausgabe: 17). Das ‚Aus dem Felde gehen‘ erfolgt umso eher, je negativer die Valenzen sind und je einfacher es ist, sich dem Konflikt nicht zu stellen. Für das vorliegende Forschungsthema drängt sich in diesem Zusammenhang die Frage auf: Wie ist ein vergleichsweise schnelleres „Aus dem Felde gehen“ von Frauen aus dem Kreis potenzieller PromovendInnen zu erklären? Welche ‚Konflikte‘ liegen dem zugrunde?

Welche Handlungsalternativen als befriedigend bzw. attraktiv antizipiert werden, hängt auch vom Interesse/Anspruchsniveau einer Person ab. Dieses ist unter anderem bestimmt von der Einstellung zu Erfolg und Misserfolg, von vorhergehenden Erfolgen und Misserfolgen, die die Erwartung über den Ausgang der bevorstehenden Handlung beeinflussen.

Mit Hilfe der feldtheoretischen Überlegungen soll in dieser Untersuchung versucht werden, „alle verhaltenswirksamen Bedingungen, die die gegenwärtige Situation und Zuständigkeiten [der befragten Person, Anm. d. Verf.] charakterisieren, aufzuspüren und miteinander in kausaldynamische Beziehungen zu setzen“ (Heckhausen 1989: 135). Die Feldtheorie verzichtet jedoch darauf, die jeweilige Stärke von Kräften zu erheben.

Welchen Stellenwert in diesem Zusammenhang rationale Strategieüberlegungen haben, versuche ich nachfolgend auf der Grundlage der Rational-Choice-Ansätze darzustellen.

3.2 Rational-Choice-theoretische-Bezüge

Während Lewin von Feldkräften spricht, die als Resultat von Wahrnehmen und Erleben im Prozess einer Entscheidung psychologisch ‚wirken‘, gehen Rational-Choice-Ansätze davon aus, dass Akteurinnen und Akteure Handlungsalternativen nach rationaler Abwägung der Kosten-/Nutzenerwartung wählen. Menschliches Verhalten wird in diesem Sinne prinzipiell für strategiefähig gehalten und als eine intentionale, an der Situation orientierte Wahl zwischen Optionen aufgefasst, wobei jegliches Denken und Handeln von „Lust und Unlust“ (Kunz 2004: 33) regiert wird. Lust erfährt

der Mensch aus der Befriedigung seiner Bedürfnisse. Alle Objekte, die geeignet sind, zur Bedürfnisbefriedigung beizutragen, werden in ökonomischer Perspektive als „Güter“ bezeichnet, d. h. Güter¹⁸ stiften einen bestimmten „Nutzen“. Die Differenz zwischen den Bedürfnissen und den Möglichkeiten ihrer Erreichung ist definiert als „Knappheit“, die jedes Handeln kennzeichnet. Die Bedingungen universeller Knappheit veranlassen die Akteure, ihre begrenzten Mittel im Hinblick auf die unterschiedlichen Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung bzw. Nutzenstiftung miteinander zu vergleichen und zu bewerten (vgl. Kunz 2004: 34).

Esser (1991: 52 ff.) geht davon aus, dass die Interpretation der Situation (bezeichnet als: „*framing*“) ein Selektionsprozess ist, dass also unter alternativen Interpretationen eine ausgewählt werden muss, die dann die Handlungsbasis bildet. Die Nutzendifferenz zwischen den verschiedenen Situationsinterpretationen ist also das zentrale Entscheidungskriterium.

Ausgangspunkt ist auch hier die Erkenntnis, dass Wahrnehmungsprozesse einer aktiven Informationsverarbeitung unterliegen, die auf der Basis bereits erworbenen Wissens erfolgt. Dieses bisher erworbene Wissen ist in Schemata bzw. Skripten abgelegt, die das organisierte Wissen, inklusive aller Einstellungen über die Umwelt und uns selbst repräsentieren. Sie sind für die Definition von Situationen von großer Bedeutung. Eingehende Informationen, z. B. über eine Situation oder Person, aktivieren ein Schema oder Skript, womit dann alles bisher erworbene Wissen und alle Bewertungen zur Situation oder zur Person verfügbar sind (vgl. Hill 2002: 38). Im Alltagshandeln wird von einer „automatisierten Informationsverarbeitung“ (ebd.: 39) gesprochen, bei dem die eingehenden Daten mit den Schemata bzw. Skripten abgeglichen werden und umgekehrt. Ganz unbewusst wird dem Handeln bei entsprechender Passung eine entsprechende Situationsdefinition unterlegt. Werden unterschiedliche Handlungsalternativen wahrgenommen, handeln Akteure im Sinne einer rationalen Wahl zwischen den verschiedenen Optionen in einer gegebenen Situation:

„Personen wählen aus einem Set überhaupt verfügbarer und möglicher Handlungsalternativen diejenige, die am ehesten angesichts der vorgefundenen Situationsumstände bestimmte Ziele zu realisieren verspricht. Damit werden bestimmte Erwartungen (über die ‚Wirksamkeit‘ der Handlungen) und Bewertun-

¹⁸ Der Begriff des Gutes ist nicht nur im materiellen Sinn zu verstehen.

gen (der möglichen ‚outcomes‘ der Handlungen) kombiniert und diese Kombinationen dann miteinander verglichen“ (Esser 1991: 54).

Anders ausgedrückt: Positiv bewertete Anreize sind mit positivem Nutzen, negativ bewertete Anreize mit negativem Nutzen für den Handelnden verbunden. Wenn von den „Kosten des Handelns“ gesprochen wird, ist der negative Nutzen gemeint. Nach der Rational-Choice-Theorie gibt es keine Entscheidung für eine Handlung ohne Kosten, weil jede Entscheidung für eine Handlungsalternative immer auch eine Entscheidung gegen eine oder mehrere andere, ebenfalls präferierte Alternativen darstellt. Hier fallen sog. „Alternativ-„ oder „Opportunitätskosten“ einer Handlung an (vgl. Kunz 2004: 37). In der bisherigen Darstellung wurde davon ausgegangen, dass die Akteure ihre Umwelt als Konstante in ihr Entscheidungskalkül aufnehmen können.

Für die Situation, in der Studentinnen zum Abschluss ihres Studiums stehen, stellt sich die Frage, ob die nachstehend genannten Schritte des *Wahlhandelns* wirklich alle Einflussfaktoren bzw. „Feldkräfte“ im Lewinschen Sinne erfassen?

Nach Esser, 1991, lassen sich drei Schritte spezifizieren, welche die Wahl einer Handlung charakterisieren:

1. Kognition der Situation (Wahrnehmung, Schemata befragen)
2. Evaluation der Handlungsalternativen (Kosten- und Nutzenabwägung)
3. Selektion der Handlungsalternative (Selektionsregel „Wähle die Handlung, die deinen Nutzen maximiert.“), Postulat der subjektiven Nutzenmaximierung. Die Einschätzung beruht ausschließlich auf den subjektiven Erfahrungen und Gewichtungen des jeweiligen Akteurs (vgl. Esser 1991: 54 ff.).

Coleman hat bereits die Autonomie und Nutzenmaximierungsmöglichkeiten des Einzelnen relativiert und Mensch und Gesellschaft als zwei sich überkreuzende Handlungssysteme angesehen: „Akteure kontrollieren die Aktivitäten, die ihre Interessen befriedigen können, nicht völlig, sondern müssen erleben, dass einige dieser Aktivitäten teilweise oder vollständig von anderen Akteuren kontrolliert werden“ (Coleman 1991: 35).

Hier wird auf Einflussfaktoren verwiesen, die außerhalb einer rationalen Wahlentscheidung liegen. Für das vorliegende Forschungsvorhaben stellt sich die Frage, ob strukturelle Bedingungen des wissenschaftlichen Feldes einerseits sowie die Bedeutung der Geschlechtszugehörigkeit und der sozialen Herkunft andererseits im Prozess der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung überhaupt aktiv reflektiert werden und somit einer rationalen Überlegung/Abwägung von Handlungsalternativen zugrunde liegen können. Lassen sich also Studierende als Entscheidende denken, für die Geschichte und soziale Zwänge rational in eine gedankliche Abwägung einbezogen werden?

3.3 Das Habitus-Konzept von Pierre Bourdieu

Pierre Bourdieu gibt mit der Theorie des Habitus-Konzeptes eine Antwort auf diese Frage. Für die Bearbeitung des vorliegenden Forschungsthemas soll die Beschäftigung mit den Arbeiten Bourdieus weitere Perspektiven eröffnen, die das Entscheidungsverhalten transparenter machen. Seine Soziologie der sozialen Praxis begreift soziales Handeln nicht vordringlich als Resultat bewusster Entscheidungen bzw. als das Befolgen von Regeln, sondern geht davon aus, dass jeder Akteur gesellschaftlich prädestiniert ist. Diese Prädetermination fließt als bestimmender Faktor in gegenwärtige und zukünftige Handlungen in Gestalt von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata ein und legt die Grenzen und Spielräume möglicher und unmöglicher Praktiken fest. Die Habitus-theorie bricht mit der gängigen handlungstheoretischen Vorstellung, die den sozialen Akteuren ein reflektierendes, Präferenzen rational abwägendes Verhältnis zur sozialen Welt unterstellt. Demgegenüber wird die „Implizitheit, Unbewusstheit, Instinkthaftigkeit, kurz: die Unreflektiertheit der alltäglichen Wahrnehmungs- und Denkstrukturen des Habitus“ (Schwingel 2003: 74) hervorgehoben. Im Mittelpunkt steht nicht die intentional ausgeführte, den subjektiven Berechnungen eines erfolgsorientierten Subjekts entspringende strategische Handlung, sondern die vom praktischen Sinn des Habitus generierte strategische Praxis.

Nachfolgend stelle ich dar, was mit ‚Habitus‘ gemeint ist, beschreibe den Entstehungszusammenhang und seine Funktionsweise. Hier interessieren mich insbesondere die Konstruktion geschlechtsspezifischer Habitusformen, ihre Wirkung auf indi-

viduelle Entscheidungsprozesse und ihr Anteil an der Konstitution und Reproduktion sozialer Praxis.

3.3.1 Entstehung und Funktion des Habitus

Der Begriff „Habitus“ hat bereits eine lange Tradition und wird von unterschiedlichen philosophischen und soziologischen Autoren verwendet, worauf Bourdieu zum Teil auch rekurriert. Den Arbeiten gemeinsam ist ihr Bezug: Immer geht es um die vielschichtigen Bedeutungen von Fähigkeiten, Gewohnheit, Haltung, Erscheinungsbild, Stil¹⁹. Die Funktionsweise des Habitus ist allerdings nicht isoliert zu betrachten, sondern stets im Verhältnis wechselseitiger Abhängigkeit von den zentralen Strukturkategorien ‚soziales Feld‘, ‚Klasse‘ und ‚Geschlecht‘. Im Habitus kommen gleichzeitig die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe oder Klasse und die dadurch erfahrene Prägung zum Vorschein. Gesellschaftliche Ungleichheit wird so im Lebensstil der Akteure und im Habitus von Gruppen und Individuen sichtbar.

Bourdieu versteht den Habitus als „Dispositionssystem sozialer Akteure“, das er in seinen älteren Arbeiten mit der generativen Grammatik Noam Chomskys²⁰ (vgl. Chomsky 1969) vergleicht. Allerdings entwirft Bourdieu den Habitus als *erfahrungsabhängige* Konstruktion und tritt der Chomsky'schen Annahme entgegen, jeder Sprecher würde die spezielle Grammatik seiner Sprache aus einer *angeborenen* Universalgrammatik hervorbringen (vgl. Bourdieu 1999: 286). Die Analogie zur generativen Grammatik hat für Bourdieu einen anderen Fokus: Jedes handelnde Subjekt verfügt über ein System generativer Strukturen, das unbegrenzt viele Äußerungen erzeugen kann, d. h. ein kompetenter Sprecher verfügt über ein zwar begrenztes Repertoire an grammatischen Regeln, aber es ist ihm dennoch möglich, unendlich viele grammatisch korrekte Sätze zu bilden. Seit frühester Kindheit entwickelt das

¹⁹ Aristoteles, Blaise Pascal, Max Weber, Emile Durkheim oder Edmund Husserl, Arnold Gehlen (vgl. Bohn/Hahn 2002: 257 ff.)

²⁰ Generative Grammatik ist ein Oberbegriff für solche Grammatik-Modelle, mit deren Regelsystem sich alle grammatischen Sätze einer Sprache *generieren* lassen (gebildet aus lat. *generare* = *erzeugen* und lat. *ars grammatica*). Chomsky fragte, wie ein Sprecher einer beliebigen Sprache mit einer endlichen Anzahl von Regeln eine unendliche Anzahl von Sätzen produzieren kann und wie ein Hörer Sätze versteht, die er zuvor nie gehört hat. Bei der Generativen (Transformations-)Grammatik handelt es sich um ein Modell der Beschreibung des dynamischen Prozesses der Sprachproduktion und -rezeption, sowie der Fähigkeit des "idealen Sprechers/Hörers", grammatikalische Ausdrücke zu erzeugen und zu verstehen.

Subjekt auf der Grundlage individuell und kollektiv gemachter Erfahrungen ein „Produktionssystem“, ein System von Dispositionen und Schemata, das als Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsmatrix fungiert und frühere Erfahrungen aktiv repräsentiert. Die Verinnerlichung externer sozialer Strukturen vollzieht sich nicht auf mechanische Weise, sondern die äußeren Strukturen werden im Zuge der „Inkorporation in innere Strukturen kognitiver, evaluativer, motivationaler und handlungsgenerierender Art transformiert“ (Schwingel 2003: 68). Im konkreten Handeln wirkt der Habitus über den ‚praktischen Sinn‘, der in jeder Situation die Wahl von Handlungsalternativen im Rahmen bestimmter Spielräume ermöglicht. Bourdieu betont hier den Zeitfaktor, denn in den *meisten* Situationen alltäglichen Lebens bleibt keine Gelegenheit für langes gedankliches Abwägen; die Akteure handeln spontan und ohne jene Klärungen, die für eine „rationale“ Entscheidung notwendig wären. Ohne den inkorporierten Habitus, der als „System generativer Schemata“ (Bourdieu 1982: 279) „unendlich viele und (wie die jeweiligen Situationen) relativ unvorhersehbare Praktiken von dennoch begrenzter Verschiedenartigkeit“ (Bourdieu 1987: 104) erzeugen kann, wäre das nicht möglich. Anders formuliert ist der Habitus zu beschreiben als „Erzeugungsprinzip von Strategien, die es ermöglichen, unvorhergesehen und fortwährend neuartigen Situationen entgegenzutreten“ (Bourdieu 1979: 165).

Betrachtet man die Dispositionen des Habitus, so lassen sich drei Aspekte analytisch auseinander halten:

- 1) die Wahrnehmungsschemata, welche die alltägliche Wahrnehmung der sozialen Welt strukturieren
- 2) die Denkschemata, zu denen
 - a. die Alltagstheorien und Klassifikationsmuster zu rechnen sind, mit deren Hilfe die Akteure die soziale Welt interpretieren und kognitiv ordnen,
 - b. ihre impliziten ethischen Normen zur Beurteilung gesellschaftlicher Handlungen
 - c. ihre ästhetischen Maßstäbe zur Bewertung kultureller Objekte und Praktiken (Geschmack)
- 3) die Handlungsschemata, welche die (individuellen oder kollektiven) Praktiken der Akteure hervorbringen (vgl. Schwingel 2003: 62)

Mit Hilfe dieses habituellen Dispositionssystems ist erkennbar, was Bourdieu als den ‚sozialen Sinn‘ bezeichnet, der den Akteuren als Orientierungssinn dient und ihnen hilft, sich innerhalb der sozialen Welt im Allgemeinen und in spezifischen Praxisfeldern im Besonderen zurecht zu finden. Hierdurch entsteht die Fähigkeit, auf alle

„überhaupt nur möglichen Situationen zu reagieren und immer wieder neue Äußerungen hervorzubringen, die in zweierlei Hinsicht adäquat sind: Adäquat sind sie zum einen der Situation, zum anderen auch dem handelnden Subjekt. Sie können als typisch für die Situation *und* für den Handlungsstil der Person gelten“ (Krais/Gebauer 2002: 32).

Einerseits ist der erworbene Habitus handlungsermöglichend und erleichtert rasches, situatives Agieren und Reagieren; andererseits ist er zusätzlich auch die Basis innovativer und schöpferischer Lösungen für praktische Probleme. Für die vorliegende Forschungsfrage kann dies bedeuten, dass vorhandene oder nicht vorhandene „Kapitalarten“ (siehe nachfolgende Ausführungen) einerseits das Handlungsspektrum einschränken können (z. B. Möglichkeiten, Wege in die Wissenschaft zu erkennen, adäquates Verhalten zu zeigen, um sich zu positionieren), andererseits neue Perspektiven der beruflichen Verwirklichung eröffnen.

Es könnte nun das Missverständnis entstehen, den Habitus lediglich als „geistige Instanz“ im Menschen zu sehen. Bourdieu macht vielmehr immer wieder darauf aufmerksam, dass bei allen vermeintlich „mental Akten“, wie Absichten, Haltungen, Erwartungen usw., der Körper beteiligt ist:

„Wir sind sowohl Automat als auch Geist. Daher kommt es, dass es nicht bloß eines rationalen Beweises bedarf, um uns von etwas zu überzeugen. Beweise wirken nur auf den Geist. Die eingelebte Gewohnheit aber überzeugt uns am massivsten und eindringlichsten. Sie bringt den Automaten dazu nachzugeben. Er reißt den Geist mit, ohne dass es diesem bewusst wird. (...) die Gewohnheit, die uns ohne Gewalt, ohne Kunst, ohne Argument die Dinge glaubhaft macht“ (Bourdieu, zit. nach Kaesler 2002: 260).

Aus dem Körper entspringen Handlungen, er erzeugt sie. Der Habitus ist als System distinktiver Zeichen zu begreifen, die jenseits des Bewusstseins wirken, d. h. außerhalb absichtlicher Kontrolle und Prüfung: „Die scheinbar automatischsten Gebärden und unbedeutendsten Körpertechniken“, das „Einordnen der Körper und die unterschiedlichen Beziehungen zum Körper“ steuern den gesellschaftlichen Orientie-

rungssinn“ (Bourdieu 1982: 727). Bourdieu geht davon aus, dass wir „in Dreiviertel unserer Handlungen Automaten sind“ (ebd.: 740).

Der vor allem während der familiären Sozialisation geprägte Habitus, den Bourdieu als eine aus der Not entstandene Tugend begreift, als „die zur zweiten Natur gewordene, in motorische Schemata und körperliche Automatismen verwandelte gesellschaftliche Notwendigkeit“ (Bourdieu 1982: 739) ist relativ dauerhaft. Während Bourdieu zwar die unbewusst wirkenden Beharrungskräfte stark betont, schließt er Veränderungen jedoch nicht aus: So funktioniert der Habitus nicht mechanistisch, sondern nach dem Modell lebender Systeme. Auf Lernprozesse bezogen bedeutet dies, dass Gelerntes kreativ verarbeitet wird, der Habitus allerdings nur Dinge aufnehmen und einbauen kann, für die er bereits eine „Ankopplungsstelle“ in seiner „strukturierten Struktur“ (Bourdieu) hat. Die gespeicherten „Schemata“ *eröffnen* Handlungspotenziale im Rahmen individueller Variationsspielräume und *verschießen* andere. Jedoch kann er auf keinen Fall als ein abgeschlossenes Handlungsmuster im Sinne verinnerlichter Regeln und Werte gedacht werden, sondern ist für Wandlungen, auf die weiter unten noch genauer eingegangen wird, grundsätzlich offen.

Er ist das Bindeglied zwischen der Geschichte und der gesellschaftlichen Eingebundenheit in die den Akteur umgebenden sozialen Felder einerseits und dem konkreten Verhalten andererseits. Die *internen* Habitusstrukturen stellen nur die eine Seite eines komplexen Verhältnisses dar, die andere Seite bilden die *externen*, objektiven Strukturen der sozialen Felder, die in einem wechselseitigen Bedingungsverhältnis zueinander stehen. Im nächsten Abschnitt wird das unauflöslich komplementäre Verhältnis von Habitus und Feld fokussiert, um differenziert betrachten zu können, welchen Anteil Frauen durch ihr eigenes Verhalten an der Generierung neuer und der Stabilisierung vorhandener Strukturen haben.

3.3.2 Habitus und Feld

Die spezifische Position, die ein Akteur oder eine Gruppe von Akteuren innerhalb der Sozialstruktur einnimmt, ist ein bedeutendes Merkmal des habituellen Dispositionssystems. Hierdurch werden die soziologisch relevanten Unterschiede, die zwischen den Habitusformen verschiedener Akteure bzw. Gruppen oder Klassen von Akteuren bestehen, begründet. Somit ist jede Habitusform immer auch durch klassenspezifische

sche Faktoren bedingt. Wie bereits gesagt, ist der Habitus gesellschaftlich bedingt, d. h. durch Erfahrungen erworben, die jedoch je nach der spezifischen Position, die ein Individuum innerhalb der sozialen Gruppe und ihrer besonderen Bedingungen innehat, verschieden bzw. ungleich sind. Ein „sozialer Raum“²¹ ist für Bourdieu ein Raum von Unterschieden. Hier werden zunächst die Grenzen des individuellen Handelns, Wahrnehmens und Denkens festgelegt. Soziale Felder können auch als soziale „Spiel-Räume“ bezeichnet werden, d. h. sie sind autonome Sphären, in denen jeweils nach besonderen Regeln gespielt wird. Sie werden eher als konstitutive denn als regulative Regeln bezeichnet, da sie festlegen, was im Rahmen des Spiels möglich und was unmöglich ist, was erlaubt und was unerlaubt ist. Die einzelnen „Spielzüge“ liegen im strategischen Ermessen der „Spieler“ (vgl. Schwingel 2003: 83 f.). Die Spiel-Metapher soll deutlich machen, dass das soziale Handeln sich nur zum geringsten Teil als bewusst kalkulierendes und in diesem Sinne ‚rationales‘ Handeln beschreiben lässt. Im Sinne der Theorie Bourdieus ist soziales Handeln weitgehend spontan, es folgt einer sozialen Logik, die intuitiv ‚gewusst‘ wird und den Individuen zur ‚Natur‘ geworden ist (vgl. Kraus 2000: 39).

Die Inkorporation der äußeren Existenzbedingungen der sozialen Felder zu einem habituellen System von Dispositionen vollzieht sich durch eine „stille Pädagogik“ (Bourdieu 1987: 128), die die Interaktionspartner je nach Zugehörigkeit zu den verschiedenen Feldern und den ihnen zugrunde liegenden ökonomisch und kulturell verfügbaren Ressourcen und Bedingungen unterschiedlich praktizieren. Somit sind „objektive Strukturen“ immer an die Alltagspraxis konkreter Individuen gebunden und konstituieren sich interdependent. Der Habitus ist also geeignet, zwischen der Sozialstruktur und dem Handeln der Individuen zu vermitteln und zu erklären, warum ganze soziale Gruppen gleiche Gewohnheiten, Interessen und Praktiken entwickeln.

„An die Stelle des klassischen Dualismus von Individuum und Gesellschaft (und des Versuchs, individuelle Verhaltensweisen auf die Gesellschaft oder umgekehrt diese auf jene zurückzuführen) tritt bei Bourdieu das Komplementärverhältnis von Leib gewordener Gesellschaft und Ding gewordener Gesellschaft, von Habitus und Feld“ (Schwingel 2003: 81).

²¹ Bourdieu hält den Begriff der „Klasse“ nicht für zentral, sondern eher für missverständlich und zu eng gefasst. Mit Blick auf die Individuen und deren Selbstwahrnehmung verwendet er stattdessen lieber den Begriff des „sozialen Raumes“ (vgl. Bourdieu 1985: 17 f.).

Hierdurch scheint eine Art Kreislauf in Gang gesetzt, in dem sich die ursprünglichen Sozialstrukturen auf zirkuläre Weise reproduzieren (und gleichzeitig stabilisieren). Zusammenfassend zeigt das Komplementärverhältnis von Habitus und Feld einerseits, wie gesellschaftliche Ungleichheit sich im Lebensstil und Habitus von Gruppen und Individuen niederschlägt und wie der Habitus andererseits durch diese subjektiven Phänomene reproduziert und konstituiert wird.

3.3.3 Die Ökonomien der Felder

Jedes soziale Feld stellt einen Ort von Begegnung, Beziehung und Aktion dar; es ist ein Beziehungsfeld. Bourdieu begreift soziale Felder als Kräftefelder²², Kampffelder und Spielfelder, die von der Konkurrenz unter den Akteuren geprägt sind:

„Jeder Akteur nimmt eine Position in einem Raum ein, d. h. in einem (...) Kraftfeld, das auch ein Feld von Kämpfen um den Erhalt oder die Veränderung dieses Kraftfeldes ist, und insofern existiert er und bestreitet er seine Existenz nur unter den strukturierten Zwängen des Feldes (...); zugleich aber vertritt er (...) seinen Standpunkt, verstanden als die Sichtweise, zu der man von einem bestimmten Standpunkt aus kommt, indem er eine der aktuell oder virtuell möglichen ästhetischen Positionen im Feld des Möglichen bezieht (und indem er auf diese Weise Position zu den anderen Positionen bezieht)“ (Bourdieu, 1998: 65 f.).

Die vorgenannten „strukturierten Zwänge des Feldes“ ergeben sich aus der Knappheit der Ressourcen, die den Akteuren in den Feldern zur Verfügung stehen. Das bedeutet, dass die soziale Praxis innerhalb der unterschiedlichen Felder (in welchem Raum sich jemand aufhält und welchen Habitus jemand einnimmt) durch die Verfügungsgewalt über spezifische Ressourcen, die Bourdieu als „Kapital“ bezeichnet, bedingt ist. Mit den drei Dimensionen des sozialen Raums sind das Kapitalvolumen, die Kapitalstruktur, d. h. die Zusammensetzung des Kapitalvolumens, und die Laufbahn der positionierten Akteure gemeint. **Kapitalarten** unterscheidet Bourdieu nach **ökonomischem, kulturellem, sozialem und symbolischem Kapital**, die die Erfolgchancen in den entsprechenden Feldern determinieren. Hier wird deutlich, dass „Feld“ und „Kapital“ sich in gewisser Weise wechselseitig definieren und deshalb notwendig zusammengehören.

²² Da die Struktur eines Feldes den Akteuren Zwänge auferlegt, ist gemäß Bourdieu eine Analogie zum Feldbegriff der Physik möglich, die auch schon Lewin herstellt, indem er von positiven und negativ wirkenden Feldkräften (Valenzen) spricht, die er jedoch inhaltlich nicht näher spezifiziert (vgl. auch Kapitel 3.1 dieser Arbeit).

Die bedeutendste Form ist das „**ökonomische**“ **Kapital**, worunter verschiedene Formen materiellen Reichtums subsumiert sind. Es liegt allen Kapitalarten zugrunde: Wer über ökonomisches Kapital verfügt, kann z. B. Zeit gewinnen bzw. sich erwerbsfreie Zeiträume und einen verzögerten Eintritt in den Arbeitsmarkt leisten, um vorher eine Dissertation zu schreiben.

Unter „**kulturellem**“ **Kapital** ist vor allem Bildungskapital zu verstehen, das sich nach Bourdieu aus drei verschiedenen Teilen zusammensetzt: dem *institutionalisierten*, dem *inkorporierten* und dem *objektivierten* Kulturkapital. Im gesamtgesellschaftlichen Raum ist die Universität dem kulturellen Raum zuzuordnen. Hohes Prestige wird hier durch anerkanntes, legitimes *Kulturkapital* begründet.

Bildungsinvestitionen, wie Zertifikate, Zeugnisse und Diplome sind mit dem *institutionalisierten* Kulturkapital gemeint. Gerade im Wissenschaftsbereich sind Bildungstitel elementar bei den Zugangschancen zur Elite.

Inkorporiertes Kulturkapital umfasst die in den familiären und schulischen Sozialisations- und Bildungsprozessen verinnerlichten Wissensbestände, Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale, die zu einem festen Bestandteil der ‚Person‘, zum ‚Habitus‘ geworden sind. Dabei ist der Besitz eines dem intellektuellen Umfeld angemessenen akademischen Habitus im universitären Bereich von großer Bedeutung, worauf Bourdieu und Passeron bereits 1971 in ihren Ausführungen zur „Illusion der Chancengleichheit“ aufmerksam machen. Die Autoren weisen darauf hin, dass Nachkommen aus unterprivilegierten Klassen auf Hochschulebene trotz der homogenisierenden Wirkung der Schule signifikante Unterschiede im Verhalten und in den Fähigkeiten zu Angehörigen privilegierterer sozialer Gruppen zeigen und legen dar, wie die Prozesse der Selbstselektion und der sozialen Selektion dazu führen, dass untere soziale Schichten in den höheren Bildungs- und Berufslaufbahnen kaum zu finden sind oder hier sehr früh ausscheiden (vgl. Bourdieu/Passeron 1971: 22). So sei in einer Studierendenpopulation nur noch das Endergebnis einer Gesamtheit von seit langer Zeit wirksamen, herkunftsbedingten Einflüssen greifbar. Die humanistische Schulbildung vermittele ein Wissen zweiten Grades, das auf einem ganzen Schatz von Erfahrungen ersten Grades aufbaue, z. B. auf Lektüre, die durch die häusliche

Bibliothek angeregt und ermöglicht werde, auf Theaterbesuche, bei denen einem die Wahl abgenommen ist, auf Reisen in Form kultureller Wallfahrten, auf Gespräche voll von Andeutungen, die nur der bereits Gebildete versteht (vgl. ebd.: 26). Die Schulbildung orientiere sich so stark an der Elitekultur, dass ein Kind aus kleinbürgerlichem und mehr noch aus dem Arbeitermilieu mühsam erwerben muss, womit Kinder der gebildeten Klasse von vornherein ausgerüstet sind: „Stil, Geschmack, Esprit, kurz, die Leichtigkeit und Lebensart, die dieser Klasse, da es ihre eigene Kultur ist, natürlich sind“ (ebd.: 28).

Betrifft jemand einen (sozialen) Ort, für den er oder sie auf Grund seines Habitus nicht die richtigen oder notwendigen Einstellungen, Kenntnisse und Verhaltensweisen mitbringen, bekommen sie dies auf vielfältige Art und Weise zu spüren: z. B. in *direkter* Form mit Blicken oder mit bewusster Nichtbeachtung. Wesentlicher sind jedoch die *indirekten* Formen, indem Arbeitsnormen oder der sprachliche Umgangscode als unerfüllbar oder fremd erlebt werden, was zu dem Gefühl führt, nicht dazu zu gehören. Dies ist eine besondere Form von Herrschaft: die symbolische Gewalt. Sie ist eine verdeckte Form von Gewalt, die in der face-to-face-Interaktion zum Tragen kommt und Herrschaft in der unmittelbaren Interaktion zwischen Personen konstituiert und reproduziert (vgl. Krais/Gebauer 2002: 52)²³. Es wird vorausgesetzt, dass die subjektiven personalen Strukturen – der Habitus – und die objektiven Verhältnisse „im Einklang miteinander sind, dass verinnerlicht ist, ‚was sich gehört‘“ (Krais 1993: 232). Solche Akte symbolischer Gewalt können zur Selbstselektion führen: Indem man sich unwohl und ‚fehl am Platz‘ fühlt, verlässt man ‚von sich aus‘ diesen Ort, man geht ‚aus dem Felde‘ (siehe auch Kapitel 3.1 dieser Arbeit), ohne dass andere diese Zeichen überhaupt bemerken. Der notwendige ‚akademische‘ Habitus bildet sich in einem Prozess sekundärer Sozialisation aus und baut auf dem in der familiären Primärsozialisation entwickelten klassenspezifischen und geschlechtsspezifischen Habi-

²³ „Die symbolische Kraft ist eine Form von Macht, die jenseits allen physischen Zwangs unmittelbar und wie durch Magie auf die Körper ausgeübt wird. Wirkung aber erzielt diese Magie nur, indem sie sich auf Dispositionen stützt, die wie Triebfedern in die Tiefe der Körper eingelassen sind. Und da sie diese Dispositionen nur auszulösen braucht, die eine zielgerichtete Einprägungs- und Inkorporierungsarbeit in denjenigen angelegt hat, die infolgedessen für sie empfänglich sind, kann sie auch wie ein Auslöser mit einem äußerst geringen Energieaufwand operieren. (...)“

Diese Arbeit ist umso wirksamer, als sie im wesentlichen auf unsichtbare und heimtückische Weise vonstatten geht, durch das unmerkliche Vertrautwerden mit einer symbolisch strukturierten physischen Welt und die frühzeitige und fortwährende Erfahrung von Interaktionen, die von den Strukturen der Herrschaft geprägt sind“ (Bourdieu 2005: 71).

tus auf. Er beinhaltet Charakterzüge und Eigenschaften, die für Eliten allgemein gelten. Hierzu gehören Führungsanspruch, Standesbewusstsein, eine natürliche Souveränität im Auftreten, angemessene Umgangsformen, ein breiter Horizont und der Wille, Einfluss auszuüben (vgl. Leemann 2002: 31). Wie zuvor angedeutet, weisen Nachkommen aus etablierten Schichten bezüglich dieser Eigenschaften deutliche Vorteile auf, da sie schon (als Kulturkapital) in ihrer Persönlichkeit inkorporiert sind (vgl. Hartmann 1996).

Objektiviertes kulturelles Kapital liegt z. B. in Form von Büchern, Gemälden, Kunstwerken, Musikinstrumenten vor, die entweder geerbt oder mit ökonomischem Kapital gekauft sein können. Um allerdings z. B. Musikinstrumente spielen und ein Gemälde verstehen zu können, ist inkorporiertes Kulturkapital, jene ‚innere‘ Bildung notwendig, die zuvor beschrieben wurde. Es wird ersichtlich, dass das objektivierte Kulturkapital seine Wirkung erst im Zusammenspiel mit einer inkorporierten Form entfalten kann. Im Wissenschaftsbereich als Ort der kulturellen (Re-)Produktion ist diese Art der Selbstdarstellung insbesondere in den Geistes- und Kulturwissenschaften wichtig (vgl. Engler 1993: 185).

Das im Verlauf der Sozialisation erworbene **kulturelle Kapital** verleiht das Selbstverständnis, das die Teilnahme am gesellschaftlichen universitären Leben erleichtert. Denjenigen, die durch ihre soziale Herkunft dort hineingewachsen sind, fällt es leichter, sich in dieser Kultur zu reproduzieren (vgl. Schlüter 1999). Eine wichtige Rolle kommt dem Einsatz einer bürgerlichen, akademisch ausgerichteten Sprache²⁴ als Distinktionsmedium zu (vgl. Bourdieu und Passeron 1971). Ihre Wirkung entfaltet sie, indem sie als Mittel der Selbstdarstellung, Inszenierung und Durchsetzung dient (vgl. Schlüter 1993: 113). Dies zeigt sich in subtilen Ausdrucksmechanismen: Der sprach-

²⁴In der Soziolinguistik weist Basil Bernstein bereits 1971 in seinen Studien zur sprachlichen Sozialisation nach, wie das Schichtsystem im Sozialisationsprozess auf die Tiefenstruktur der Kommunikation einwirkt. Gesellschaftsstruktur und Sprachstruktur sind eng miteinander verwoben, d. h. der Erwerb der Sprache ist von der Beschaffenheit der Sprachumgebung bestimmt. Sprache und Sprachfähigkeit werden zu einem wesentlichen Faktor für die Lebenserfahrung und die Bildsamkeit des Sprechers. So geht Bernstein in seiner Theorie der Sprachbarrieren davon aus, dass in der gesellschaftlichen Mittel- und Oberschicht eine signifikant andere Sprache gesprochen wird (elaborierter Sprachcode) als in unteren sozialen Schichten (restringierter Sprachcode). Somit ist Sprache unmittelbarer Träger der Gesellschaftsstruktur, die sich im Spracherwerb direkt in das Individuum einschreibt. Das Individuum produziert in seinem Sprechen diese Struktur wieder nach außen, erhält in der Sprachgemeinschaft der Gleichsprechenden seine Identität, grenzt sich gegenüber Anderssprechenden ab und gibt seine Strukturen sprachlich weiter (vgl. Bernstein 1971).

liche Ausdruck bietet der herrschenden Klasse durch „kleine Erkennungszeichen“ die Möglichkeit, einander ihre legitime Zugehörigkeit zu offenbaren (vgl. Bourdieu und Passeron 1971: 90). Mit der durch ihren Sprachgebrauch verdeutlichten sozial bedingten Haltung und der damit verbundenen Gestik und Mimik zeigen sie ihre natürliche und unverkrampfte Einstellung dem Gesprächspartner und dem Gegenstand der Unterhaltung gegenüber (vgl. Bourdieu und Passeron 1971: 111). Gleichzeitig zeichnet sich die Sprache der Nachkommen aus privilegierten Schichten durch einen größeren Reichtum an „legitimen Informationen und Wissensbeständen und der Fähigkeit, diese auszudrücken“ (Passeron und de Singly 1982, in Leemann 2002: 31) aus. Dies wird sich nicht nur in der aktiven Beteiligung an Lehrveranstaltungen auswirken, indem es ihnen leichter fällt, Gedanken in Worte zu fassen und sich dem Hochschulumfeld adäquat an Diskussionen zu beteiligen, sondern auch in schriftlichen Seminararbeiten, in denen sie weniger Schwierigkeiten haben werden, herausragende Leistungen zu erbringen. Beides sind Voraussetzungen dafür, von Hochschullehrenden angesprochen bzw. „entdeckt“ und zu einer weiteren Qualifizierung in der Wissenschaft eingeladen zu werden. Hinzu kommt, dass sie weder Kenntnisse, Interessen, noch den „guten Geschmack“ (Bourdieu und Passeron 1971: 35) geerbt haben, welche im akademischen Milieu stillschweigend vorausgesetzt werden.

Das „**soziale**“ **Kapital** resultiert aus der Nutzung „eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen* gegenseitigen Kennens oder Anerkennens“, es handelt sich hierbei „um Ressourcen, die auf die *Zugehörigkeit zu einer Gruppe* beruhen“ (Bourdieu 1992: 63) und mobilisiert werden können. Je umfassender ein solches Netz an sozialen Beziehungen, das ein Akteur durch permanente „Beziehungsarbeit“ (ebd.: 67) aufrechterhält und das er im Bedarfsfall benutzen kann, gestaltet ist, desto größer sind seine positiven Chancen zur Reproduktion seines ökonomischen und kulturellen Kapitals. Somit übt der Einsatz des Sozialkapitals bezüglich der anderen Kapitalformen einen „Multiplikatoreffekt“ (ebd.: 64) aus.

Für Studierende kann das in den universitären Interaktionen erworbene und vermehrte soziale Kapital, welches sich aus informellen wissenschaftlichen Kontakten, Hilfskrafttätigkeiten sowie der Teilnahme an Lehrforschungsprojekten zusammensetzt, früh ein wichtiger Karrierefaktor werden. Auch die Vererbung von sozialem Kapital spielt eine Rolle, wenn die Ursprungsfamilie über ein großes Netz an sozialen Bezie-

hungen zu Akademikern verfügt (vgl. Haas 1999: 200). Bourdieu weist darauf hin, dass sich laufbahnrelevante Kreise und Verhältnisse jedoch auch durch die Ausgrenzung von nicht legitimen Anwärtern reproduzieren, welche anhand ihrer im akademischen Feld wirksamen Eigenschaften, dem Bildungstitel, dem Geschlecht, der institutionellen Zugehörigkeit und dem Habitus erkannt werden (vgl. Bourdieu 1983: 192).

Michael Bochow und Hans Joas stellen in diesem Zusammenhang fest, dass Nachkommen aus weniger privilegierten Schichten in universitären Kommunikations- und Arbeitszusammenhängen größere Schwierigkeiten haben, sich einzubringen und zu recht zu finden (Bochow/Joas 1987: 155), was ihnen den Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken erschweren wird. Erika Haas problematisiert die hieraus entstehende mangelnde Selbstsicherheit bei der Begegnung mit statushöheren Personen (vgl. Haas 1999: 159). Für die Nachkommen aus bildungsfernen Schichten, die in der Studierendenpopulation des Ruhrgebiets – wie schon zuvor erwähnt – überproportional anzutreffen sind, bedeutet ihre Hochschulbildung immer zugleich auch Akkulturation²⁵ an eine ihnen fremde akademische Welt. „Akademikernachkommen (...) können sich an der Universität wie die Fische im Wasser bewegen“ (Leemann 2002: 32), (...) „entwickeln einen sozialen Sinn für das richtige Anlegen kultureller Investitionen und verfügen über geeignete Dispositionen, welche für den Aufstieg im wissenschaftlichen Feld wichtig sind“ (Hasenjürgen 1996a: 34).

„Auf Verunsicherungen können sie anders reagieren als Unterschichtangehörige, z. B. ist der intellektuelle Stil eine Herausforderung, der sie sich stellen. Für die Nachkommen aus der Oberschicht ist es im Weiteren ein Leichtes, die akademischen Spielregeln zu durchschauen und sich den verlangten Anforderungen und Werteorientierungen anzupassen. Auf Grund ihres „Spielsinns“ sind sie in der Lage, ihre Überlegenheit gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen aus der Arbeiter- und Angestelltenschicht durch ein erfolgreiches Agieren im Wissenschaftsbereich auszubauen, vor allem zu Zeitpunkten von biografischen Statuspassagen. Außerdem sind sie bei Statusübergängen weniger der Gefahr des Ausscheidens ausgesetzt“ (Leemann 2002: 34).

Es kann davon ausgegangen werden, dass HochschullehrerInnen sich bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch an deren akademischem Habi-

²⁵ Der Begriff der Akkulturation beinhaltet, dass Angehörige einer bestimmten Kultur Elemente einer fremden Kultur erwerben, wobei zwischen beiden Kulturen meist ein Macht- und Einflussgefälle herrscht (vgl. Schultz 1990: 11 ff.).

tus, dem hierzu gehörenden Sprachgebrauch und Auftreten orientieren. Dies gilt zunächst geschlechtsneutral für Frauen und Männer gleichermaßen.

Nachkommen aus Nichtakademikerfamilien erleben die Universität häufig als anonym, als Massenbetrieb und Zwangsapparat (vgl. Hasenjürgen 1996a: 49) und fühlen sich fremd, weil sie die Werte und Normen, die ungeschriebenen Spielregeln nicht beherrschen und erst kennen lernen müssen (vgl. Rauch in Schlüter 1993: 163).

Das im Sozialkapital hervorgehobene Kriterium der *Anerkennung* führt zur letzten Kapitalart, dem „**symbolischen**“ **Kapital**. Es wird verstanden „als wahrgenommene und als legitim anerkannte Form der drei vorgenannten Kapitalien (gemeinhin als Prestige, Renommee usw. bezeichnet)“ (Bourdieu 1985: 11). Hieraus entstehen sämtliche Formen des Kredites an legitimer gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung, die sich innerhalb der verschiedensten gesellschaftlichen Bereiche (häufig dauerhaft verbürgt) etablieren können. Bestimmten Akteuren oder gesellschaftlichen Gruppen wird ein „Kredit“ an Ansehen und damit ein bestimmtes Prestige eingeräumt. Eine wichtige Funktion übernimmt symbolisches Kapital im Kontext der alltäglichen Legitimation gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse²⁶. Bourdieu spricht hier von „Akten kollektiver Magie“ (In: Schwingel 2003: 94).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass „die Struktur eines Feldes durch die Verteilungsstruktur des jeweils gültigen Kapitals bestimmt [wird], wobei Kapital als Verfügungsmacht im Rahmen eines Feldes fungiert“ (Bourdieu 1985: 10). Für meine Forschungsarbeit bedeutet dies, das bei den Befragten vorhandene Kapital (soweit sichtbar) zu den vorgefundenen Haltungen in Beziehung zu setzen.

3.3.4 Habitus und Geschlecht

Im Sozialisationsprozess werden diejenigen Regeln erworben, nach denen die soziale Konstruktion von Geschlechterdifferenzen erfolgt. Bourdieu legt aus einer interaktionistischen Perspektive die Vorstellung von der *gesellschaftlichen Konstruktion des Geschlechts* in Anlehnung an die Theorien des Symbolischen Interaktionismus

²⁶ In der Hochschule ermöglichen Bildungstitel, Zahl und Inhalt der Veröffentlichungen, wissenschaftliches Renommee und stabilisieren Herrschaft.

(Mead) zugrunde. Hiernach ist der Erwerb der weiblichen und männlichen Geschlechtsidentität als das Ergebnis situativer Auseinandersetzungen zwischen ‚Ich‘ und ‚Umwelt‘ zu verstehen²⁷. Menschen, die interagieren, kommunizieren nie ausschließlich themenbezogen. Vielmehr ist jede soziale Situation immer auch Bestandteil für die Identitätsstrukturierung der daran Beteiligten. Dabei sind die ‚Signifikant Anderen‘ als Spiegel des individuellen Verhaltens für den Erwerb einer sozialen Identität unentbehrlich. Erforderlich für den Aushandlungsprozess der sozialen Identität ist die Fähigkeit, sich in sein Gegenüber hineinversetzen und seine Perspektive übernehmen zu können. In Interaktionen handeln Individuen aufgrund von symbolischen Bedeutungen, folglich auch mit Bezug auf die symbolischen Bedeutungen, die Dinge, Handlungen und Darstellungen im Geschlechterverhältnis haben (vgl. Bilden 1991: 291). Geschlechtsidentität²⁸ wird über „komplexe Aneignungsprozesse von in der gesellschaftlich spezifischen Fassung der Geschlechterrelation sedimentierten sozialen Differenzierungen“ (Gildemeister 1992: 231) ausgebildet. So hat sich im Verlauf von Jahrhunderten aufgrund stetiger Bewertungen und Zuschreibungen eine ‚polarisierte Zweigeschlechtlichkeit‘ (Gildemeister 1992) herausgebildet, wobei die „wechselseitige Verschränkung von Männlichkeit und Weiblichkeit als gesellschaftlicher Prozess statt als Gegebenheit verstanden“ (Bilden 1991: 293) werden kann.

Gemäß Bourdieu konstruiert die soziale Welt

„den Körper als geschlechtliche Tatsache und als Depositorium von vergeschlechtlichten Interpretations- und Einteilungsprinzipien. Dieses inkorporierte soziale Programm einer verkörperten Wahrnehmung wird auf alle Dinge

²⁷ In der feministischen Mikrosoziologie, die die alltäglichen Bedingungen und Situationen, in denen das Geschlechterverhältnis eine Rolle spielt, untersucht, gilt Geschlecht ebenfalls nicht als *biologische*, sondern als *soziale* Konstruktion. Es gibt keine vorgeschriebene Zweigeschlechtlichkeit, sondern nur verschiedene kulturelle Konstruktionen, d. h. Weiblichkeit und Männlichkeit sind kulturelle Setzungen als Ergebnis einer Zuschreibung (und Selbstzuschreibung) bestimmter Eigenschaften. Mit der Ablehnung der Naturhaftigkeit sowohl des Geschlechtskörpers (sex) als auch der Geschlechtsidentität (gender) und der angeblichen Übereinstimmung von sex und gender wird das Denken in Geschlechterzuordnungen ins Wanken gebracht. Die Bedeutung, die die Geschlechtszugehörigkeit für die Wirklichkeitskonstruktion und das Handeln der Menschen besitzt, wird nicht mehr per se angenommen, sondern in einen Kontext gesetzt, der in diesem theoretischen Denkmodell veränderbar ist. Dabei werden den Geschlechtern dieselben Potenziale zugesprochen, die sich allerdings unter Umfeldbedingungen geschlechterpolarisierend herausbilden (vgl. z. B. Angelika Wetterer 1992 und 1995).

²⁸ Der Identitätsbegriff bezeichnet in der Psychologie die Nahtstelle zwischen Individuum und Gesellschaft. Identität meint die Beziehung der Einzelnen zu sich selbst auf dem Hintergrund ihrer Position im sozialen Gefüge. Diese Definition verschränkt persönliche und soziale Identität (vgl. Bilden 2001: 1).

in der Welt und in erster Linie auf den Körper selbst in seiner biologischen Wirklichkeit angewandt“ (Bourdieu 2005: 22).

Das grundlegende Strukturierungsprinzip der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau impliziert ein Herrschaftsverhältnis²⁹. Es wird in einem geschlechtsspezifischen Habitus verinnerlicht und nimmt personale Gestalt an. Das heißt auch für Wissenschaftsorganisationen, dass sie nicht geschlechtsneutral sind, sondern auf der gegebenen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern aufbauen und für ihr Funktionieren männliche Lebensmuster unterstellen³⁰. An dieser Stelle trafen bisher zwei (hier stark vereinfacht zusammengefasste) Erklärungen für die ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aufeinander, die den bereits mehrfach angesprochenen Dualismus von Individuum und Gesellschaft markieren: Einerseits wurde die Erklärung in weiblichen Sozialisationsprozessen, in biografischen Verläufen, spezifisch weiblichen Prozessen der Identitätsentwicklung und Konfliktbewältigungsstrategien gesehen, andererseits wurde sie in subtilen Ausschlussmechanismen in Form von Barrieren und Hindernissen im Rahmen des wissenschaftlichen Strukturgefüges gesucht. Hierzu siehe auch meine Ausführungen zu den Forschungsarbeiten über Ungleichheitsstrukturen im Wissenschaftsbetrieb (vgl. Kapitel 2.3 dieser Arbeit).

Bourdieu fügt in seinem Buch: „Die männliche Herrschaft“ (Bourdieu 2005)³¹ die beiden Positionen zusammen und zeigt, wie die sozialen Subjekte – Männer *und* Frauen – in ihrer sozialen Praxis, in ihrem Denken und Handeln das Geschlechterverhältnis reproduzieren, modifizieren und weiterentwickeln. Hier ist ebenfalls der Habitus der Operator, das generative Prinzip, das zwischen der sozialen Struktur der Zweigeschlechtlichkeit und dem Handeln der Individuen vermittelt.

²⁹ In der Professionsforschung findet sich eine Vielzahl empirischer Arbeiten zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, die auf der Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau beruht. Ich verweise an dieser Stelle auf die umfangreichen Sammelbände von Angelika Wetterer (1992 und 1995) und von Bettina Heintz (1997).

³⁰ Kriterien für männliche Lebensmuster in der Wissenschaft: unter anderem Unvereinbarkeit von Familienpflichten mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebes; emotionale und materielle Unterstützung, die männliche Wissenschaftler von nicht oder nur partiell erwerbstätigen Ehefrauen erhalten (1 ½-Personen-Karriere); Selbstausschluss von Wissenschaftlerinnen aus dem informellen, aber karriererelevanten *small talk* der Institution (vgl. Krais/Gebauer 2002: 20).

³¹ Zuerst 1997 in deutscher Übersetzung erschienen in: Dölling, Irene/Krais, Beate (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt. Erste deutsche Originalausgabe 2005.

Dieses Handeln wird als „doing gender“³² beschrieben. Bourdieu bemüht sich, diese symbolische Ordnung in ihrer materialen Rückkopplung zu betrachten und so den Beitrag von Frauen *und* Männern an der Produktion und Reproduktion männlicher Dominanz herauszustellen. Er erläutert, wie die männliche Herrschaft als alltägliche Struktur und Aktivität funktioniert:

„Eine vergeschlechtlichte Sicht der Welt lagert sich in unseren Habitus ein. So ist der Habitus zutiefst und unentrinnbar geprägt durch eine soziale Praxis der Klassifikation, die männlich und weiblich als polaren Gegensatz konstruiert; auf der anderen Seite zwingt der Habitus unserem Handeln die ständige Anwendung jener Klassifikation auf. (...) Geschlechtliche Identität ist Ergebnis einer Arbeit der Differenzierung, Unterscheidung und Distinktion, einer Arbeit, die aus Vereinfachungen, Ausschließungen, aus der Unterdrückung von Uneindeutigkeiten entlang einem antagonistischen Schema von männlich und weiblich besteht“ (Bourdieu übersetzt in: Krais/Gebauer 2002: 49 f.).

Auch die körperliche Erscheinung, das Auftreten, die Haltung sind vom geschlechtsspezifischen Habitus geprägt. Hier wird das Geschlechterverhältnis – wie Bourdieu schreibt – somatisiert. Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zeigt in diesem körperlichen Bezugspunkt, dass sie eine gesellschaftliche, d. h. von den Menschen selbst produzierte und immer wieder reproduzierte Struktur ist, die vorgibt, eine „natürliche“ Ordnung der Welt zu sein³³. Den hierarchisierenden Gegensatz zwi-

³² Die interaktive Herstellung von Geschlecht wird als zweiseitiger Prozess verstanden, der sowohl in der Produktion von Handlungen als auch in deren Wahrnehmung stattfindet. Das Konzept betont die aktive bzw. interaktive Herstellung, Reproduktion und Variation sozialer Regeln und Strukturen, die wiederum die Praxis der Akteur/innen beeinflussen (vgl. Dausien 1999: 236). „Doing Gender“ heißt also: Wir alle stellen täglich das her, was als „weiblich“ oder „männlich“ gilt. Geschlecht hat man nicht, sondern man „tut“ es. Carol Hagemann-White spricht hier vom „Schein der Natürlichkeit der Geschlechterverhältnisse“ (Hagemann-White 1988: 230). Angelika Wetterer beschreibt ausdrücklich den Aspekt der Geschlechterhierarchie: Doing Gender sei immer auch „doing male dominance“ und „doing female submission“ (Wetterer 1995: 201).

³³ Vgl. hierzu auch Angelika Wetterer, die in ihren Ausführungen zum „Geschlecht (bei) der Arbeit“ zeigt, wie in zweigeschlechtlich strukturierten Gesellschaften die alltägliche soziale Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit und die Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit einander wechselseitig bestärken, verstärken und damit letztlich auch „naturalisieren“ (vgl. Wetterer 1995: 203).

Carol Hagemann-White verwendet den Begriff des ‚kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit‘ (Hagemann-White 1984) in dem beide Geschlechter aufwachsen, zu verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Gesellschaftsmitgliedern werden und sie gleichzeitig davon ausgehen, dass dies natürlich und selbstverständlich ist: „In der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit unserer Kultur wird die Geschlechtszugehörigkeit als eindeutig, naturhaft und unveränderlich verstanden. Ohne jede bewusste Überlegung wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch entweder männlich oder weiblich sein müsse, was im Umgang erkennbar zu sein hat (Eindeutigkeit); dass die Geschlechtszugehörigkeit körperlich begründet sein müsse (Naturhaftigkeit); und dass sie angeboren ist und sich nicht ändern könne (Unveränderbarkeit)“ (Hagemann-White 1988: 228).

schen den Geschlechtern hat Bourdieu als einen relevanten Klassifikationsmodus herausgestellt, der das Akzeptieren der *fraglosen alltäglichen Selbstverständlichkeiten* (Doxa³⁴) mit ihren sozialen Ungleichheiten und Machtverhältnissen im praktischen Handeln lebendig hält (vgl. Dölling 1997: 74).

Gemäß Bourdieu handelt es sich bei der männlichen Herrschaft um die „Somatisierung gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse“ (Bourdieu 2005: 45), die das „Produkt einer unablässigen (also geschichtlichen) Reproduktionsarbeit sind, an der einzelne Akteure (darunter die Männer mit den Waffen der physischen und symbolischen Gewalt) und Institutionen, die Familien, die Kirche, die Schule, der Staat, beteiligt sind“ (Bourdieu 2005: 65).

Für Bourdieu stellt die symbolische Gewalt „das Essentielle der männlichen Herrschaft“ (Bourdieu 1997: 166) dar. Sie impliziere insofern bei den Beherrschten ein gewisses „Einverständnis“, da sie nur auf Menschen wirken kann, die (von ihrem Habitus her) für sie empfänglich sind, während andere sie gar nicht bemerken:

„Die symbolische Kraft ist eine Form von Macht, die jenseits allen physischen Zwangs unmittelbar und wie durch Magie auf die Körper ausgeübt wird. Wirkung aber erzielt diese Magie nur, indem sie sich auf Dispositionen stützt, die wie Triebfedern in die Tiefe der Körper eingelassen sind. Und da sie diese Dispositionen nur auszulösen braucht, die eine zielgerichtete Einprägungs- und Inkorporierungsarbeit in denjenigen angelegt hat, die infolgedessen für sie empfänglich sind, kann sie auch wie ein Auslöser mit einem äußerst geringen Energieaufwand operieren. (...)“

Diese Arbeit ist umso wirksamer, als sie im wesentlichen auf unsichtbare und heimtückische Weise vonstatten geht, durch das unmerkliche Vertrautwerden mit einer symbolisch strukturierten physischen Welt und die frühzeitige und fortwährende Erfahrung von Interaktionen, die von den Strukturen der Herrschaft geprägt sind“ (Bourdieu 2005: 71).

Das „Einverständnis“ ist nicht in einem rationalen Sinne zu verstehen, sondern vielmehr als ein praktisches Einverständnis, das in alltägliche Selbstverständlichkeiten von Akteurinnen und Akteuren eingelassen ist (vgl. Engler 2003: 241). Voraussetzung ist hier allerdings, dass beide Akteure (Beherrschte wie Herrschende) in ihrem Habitus jene symbolische Ordnung eingelagert haben, die korrespondierende Hand-

³⁴ Doxa: altgriech: die allgemeine Meinung. Bei Bourdieu: das Universum der fraglosen alltäglichen Selbstverständlichkeiten.

lungen hervorbringt. In diesem Fall sehen sich Beherrschte selbst mit dem (abfälligen) Blick der Herrschenden, da sie gar nicht anders können als mit der Inkorporation der geltenden Ordnung sich selbst als minderwertige Subjekte zu identifizieren:

„Die Sicht der Männer auf Frauen, ihre Setzung des Männlichen als des Universellen, des Weiblichen als des Besonderen, Partikularen, Abweichenden, und die von dieser Sichtweise her entwickelten Dichotomien und Klassifikationsschemata bestimmen auch das Denken und die Wahrnehmung der Frauen“ (Krais/Gebauer 2002: 53).

„Die soziale Welt funktioniert (in einem je nach Bereich unterschiedlichen Ausmaß) wie ein von der männlichen Sicht dominierter Markt der symbolischen Güter. (...) Sein [ist], wenn es sich um Frauen handelt, Wahrgenommenwerden, und zwar von einem männlichen Auge, das von männlichen Kategorien beherrscht wird“ (Bourdieu 2005: 171).

Wie subtil und weitgehend unbewusst diese Prozesse allerdings ablaufen, zeigt das nachfolgend geschilderte Phänomen, das zunächst paradox erscheint: Beate Krais berichtet in ihrem Aufsatz „Die Wissenschaft und die Frauen“ (2000), dass Wissenschaftlerinnen, wenn sie nach Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts gefragt werden, angeben, selbst nicht davon betroffen zu sein. Offensichtlich haben sie davon gehört, dass es sie gibt, ihnen selbst aber nie passiert seien. Die gleichen Frauen geben jedoch eine Fülle von mehr oder weniger subtilen Behinderungen, Blockierungen, Barrieren, Ausschlusserfahrungen zu Protokoll (vgl. Krais 2000: 22)³⁵.

Die sozialen Strukturen und die mit ihnen verknüpften Möglichkeiten und Beschränkungen durch Rollenbilder und Stereotype werden über das ererbte kulturelle, soziale und ökonomische Kapital sowie die Repräsentationen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungen vermittelt und verinnerlichen sich im Verlauf der familiären Sozialisation im Körper, in der Psyche und in den Kognitionen der Individuen. Der sich hierbei ausbildende schicht- und geschlechtsspezifische Habitus ist hier als ‚Instanz‘ zu sehen, die Prozesse der Selbstselektion und der sozialen Selektion vermittelt. Bei Bourdieu bildet der Zusammenhang von sozialer Klasse und Geschlecht einen Mittelpunkt seiner Überlegungen:

³⁵ Diese häufiger anzutreffende Ambivalenz in der Bewertung von direkten und unterschweligen Benachteiligungen wird unter dem Begriff „Diskriminierungsparadoxon“ als eigenständiges Phänomen benannt und diskutiert (zum Überblick vgl. Lind 2004: 104)

„Die geschlechtsspezifischen Merkmale sind ebenso wenig von den klassenspezifischen zu isolieren wie das Gelbe der Zitrone von ihrem sauren Geschmack: eine Klasse definiert sich wesentlich auch durch Stellung und Wert, welche sie den beiden Geschlechtern und deren gesellschaftlich ausgebildeten Einstellungen einräumt. Darin liegt begründet, warum es ebenso viele Spielarten der Verwirklichung von Weiblichkeit³⁶ gibt wie Klassen und Klassenfraktionen, und warum die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern auf der Ebene der Praxis wie der Vorstellungen innerhalb der verschiedenen Gesellschaftsklassen höchst unterschiedliche Ausprägungen annimmt“ (Bourdieu 1982: 182).

Die mögliche Entscheidung von Frauen gegen Qualifizierungswege, die in Führungsposition münden, kann unter anderem durch den geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozess erklärt werden. In meiner Untersuchung werde ich versuchen, den Wechselwirkungen zwischen individuellen und strukturellen Gegebenheiten nachzuspüren. Ich gehe in Anlehnung an Bourdieu von der These aus, dass Frauen – wie zuvor beschrieben – selbst das mitbestimmen, was sie bestimmt und frage, inwieweit sie über die Instanz „Habitus“ durch die Alltäglichkeiten ihres Handelns einen Anteil an der Generierung und Stabilisierung des Gegebenen haben. Für diese Arbeit stellt sich die Frage, an welchen Punkten dies im Hinblick auf eine Entscheidung zur Promotion besonders deutlich wird.

Bereits 1980 problematisierte Frigga Haug in ihrem Aufsatz „Frauen – Opfer oder Täter?“, dass Frauen in „Unterdrückungsstrukturen“ hineinwachsen, die jedoch nur weiterexistieren, „wenn sie von denen, die in ihnen leben, immer wieder hergestellt werden“ und dass „jede Unterdrückung, die nicht mit äußerem Zwang arbeitet, mit der Zustimmung der Beteiligten arbeiten“ (Haug 1980: 14) müsse. Sie weist bereits auf die Eigenaktivität des Individuums im Prozess der Vergesellschaftung hin und beschreibt den Vergesellschaftungsprozess selbst als „eine Aktivität, in der auf jeder Stufe Einwilligung hergestellt werden muss“ (ebd.: 15). Zur Erklärung dieses Einwilligungsverlaufs bezieht sie sich auf einige Annahmen der Kritischen Psychologie, die von einem Prozess ständiger Verunsicherung und der Überwindung von Konflikten auf dem Weg der persönlichen Entwicklung ausgehen: Frauen würden nach diesem Ansatz häufig Konfliktvermeidungsstrategien anwenden und „Kompensationen, Be-

³⁶ Es ist davon auszugehen, dass hiermit gleichzeitig auch ebenso viele Spielarten der Verwirklichung von *Männlichkeit* gemeint sind. An dieser Stelle sei auf die in der Frauen- und Geschlechterforschung problematisierte „Pluralisierung von Gender“ hingewiesen. Hier wird die Forderung nach interner Differenzierung von weiblichen und männlichen Genderpositionen gestellt, da bezogen auf die weiteren identitätsbestimmenden Aspekte wie der sozialen Position und der ethnischen Zugehörigkeit beträchtliche Unterschiede auch zwischen Frauen bzw. zwischen Männern bestehen.

lohnungen, Erleichterungen [würden] vermutlich die eingeschlagenen Wege orientieren“ (ebd.: 16).

In dem Ende der 1980er Jahre von Christina Thürmer-Rohr vorgeschlagenen Begriff ‚Mittäterschaft‘ wird „nach der systematischen Funktionalisierung der Frau für die Macht-Taten des Mannes, (...), in die die Frau als Handelnde, als Tätige eingebaut ist und sich selbst einbaut“ (Thürmer-Rohr 1987: 213) gefragt. In der Verwendung des Begriffs ‚Täter‘ bzw. ‚Macht-Tat des Mannes‘ ist immer ein *Schuldvorsatz* implizit. Dem möchte ich mich nicht anschließen. Bourdieu verweist hier ausdrücklich auf „die Phylogenese und Ontogenese eines zugleich kollektiven und individuellen Unbewussten, den verkörperten Niederschlag einer kollektiven und individuellen Geschichte, die allen Akteuren, Männern und Frauen, ihr System imperativer Voraussetzungen aufzwingt“ (Bourdieu 2005: 99), hin. Weder die weiblichen Dispositionen zur Unterwerfung (...), noch die Dispositionen, die die Männer dazu bringen, die Herrschaft zu beanspruchen und auszuüben, seien etwas Naturwüchsiges. Auch sie müssten erst in einer langwierigen Sozialisationsarbeit, d. h. in einer Arbeit der aktiven Unterscheidung in Bezug auf das andere Geschlecht, konstruiert werden (s.o.). So wie Frauen, die einer Sozialisationsarbeit unterworfen sind, welche auf ihre Herabsetzung und Verneinung zielt, eine Lehre negativer Tugenden wie Selbstverleugung, Resignation und Schweigen durchmachen, seien Männer gleichfalls Gefangene³⁷ und auf versteckte Weise Opfer der herrschenden Vorstellung (vgl. ebd.: 90). Anders als Frauen, würden Männer dazu erzogen, die gesellschaftlichen *Spiele*, deren Einsatz irgendeine Form von Herrschaft ist, anzuerkennen. Schon sehr früh durch Einsetzungsriten zu Herrschenden bestimmt und in „dieser Eigenschaft mit der libido dominandi ausgestattet (...), haben sie das zweiseitige Privileg, sich den Spielen um die Herrschaft hinzugeben“ (ebd.: 133).

Bourdieu betont, dass in unserer Sicht der Welt die männliche Herrschaft so selbstverständlich präsent sei, dass bei einer Analyse dieser Herrschaft die Gefahr bestehe, Schemata zur Analyse anzuwenden, die selbst Produkt von Jahrtausenden männlicher Herrschaft sind und zum Analysegegenstand gemacht werden müssten (vgl. Engler 2003: 238).

³⁷ Helga Bilden bezeichnet es als „privilegiertes Männlichkeits-Gefängnis“ (Bilden 2001: 11).

An dieser Stelle soll ergänzend auf die im deutschsprachigen Raum insbesondere von Regina Becker-Schmidt (1995) ausgehende Analyse von Geschlecht als Strukturkategorie hingewiesen werden. Hier wird ebenfalls betont:

- „Geschlecht wird mit Selbstverständlichkeit als zentrale Kategorie der Selbstkategorisierung unterstellt, als hochwirksames Steuerungsschema.
- Ausgangspunkt ist in der Regel der männliche Lebensentwurf als normales Leben.
- Als Kontext der Entwicklung wird die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und das hierarchische Geschlechterverhältnis unterstellt und gleichzeitig verschwiegen.
- (...) Die androzentrische Fassung von Entwicklung, die aber als menschliche Entwicklung benannt wird, kann auch die spezifischen Probleme und Konflikte von männlichen Personen nicht präzise erfassen, weil sie sich den Anschein des Allgemein-Menschlichen geben.
- Die Differenzierung der Identitätskonzeption für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer wiederum läuft Gefahr, zur Verfestigung der sozialen Konstruktion von Geschlecht beizutragen (...).
- Geschlecht wird immer wieder neu konfiguriert und bestimmt, zwar in Europa seit 3 – 4000 Jahren patriarchal, aber dennoch immer wieder neu und unterschiedlich. Was als männlich oder weiblich gilt, ist historisch kontingent“ (Becker-Schmidt 1995, in: Bilden 2001: 2).

3.3.5 Wandlungen des Habitus

Indem der Habitus Produkt einer (individuellen und kollektiven) Geschichte ist, ist er auch „in unaufhörlichem Wandel begriffen“ (Schwingel 2003: 66). Es finden Modifizierungen statt, indem die Auseinandersetzung mit dem Alltag den Habitus strukturiert

und erweitert, trotz der Trägheit der einmal erworbenen Sicht- und Handlungsweisen. Bourdieu spricht hier von dem „Hysteresis“-Effekt. Hiermit ist gemeint, dass im Habitus die Tendenz verankert ist, sich vor Krisen und Infragestellungen zu schützen, also im Sinne Frigga Haugs ‚Konfliktvermeidung‘ geschieht. Er schafft sich ein Milieu, an das er weitgehend vorangepasst ist, d. h. eine relativ konstante Welt von Situationen, die geeignet sind, seine Dispositionen zu verstärken (vgl. Bourdieu 1987: 114). Das kann z. B. für Studierende, denen die akademische Welt nach subjektiver Einschätzung „fremd“ bleibt, zu einer Rückkehr in ein tendenziell vertrautes Feld führen.

Wandlungen des Habitus finden als zähe Auseinandersetzungen zwischen den inkorporierten Handlungsmustern einerseits, die zu Routinen verfestigt sind, und den Anforderungen des sozialen Feldes andererseits, die nicht einverleibt sind, statt. Hierbei stoßen die verfestigten Handlungsmuster an spürbare Grenzen, die sich zu Konflikten und Krisen ausweiten können, denn der Rahmen des Selbstverständlichen ist gebrochen, indem die habituellen Erwartungsstrukturen systematisch enttäuscht und die eingelebten und altbewährten Wahrnehmungs- und Denkschemata fragwürdig werden. Dies kann entweder als Scheitern des Habitus erlebt werden oder eine reflektierende Chancenabwägung auslösen. Jedoch tritt ein Akteur in ein soziales Feld nicht mit einem von vornherein stets passenden Habitus ein, sondern was

„der neu Eintretende tatsächlich in dieses Spiel hineinbringen muss, ist nicht der Habitus, der hier stillschweigend oder explizit verlangt wird, sondern ein Habitus, der praktisch kompatibel sein oder eine genügende Nähe aufweisen und der vor allem formbar und geeignet sein muss, um sich zu einem konformen Habitus konvertieren zu lassen, der, kurz gesagt, kongruent und lernfähig (docile), d. h. offen für die Möglichkeit der Restrukturierung ist“ (Bourdieu, übersetzt durch Krais/Gebauer 2002: 61 f.).

In diesem Zusammenhang spricht Bourdieu von „mimetischem Lernen“, einem Lernen in der körperlich-sinnlichen Interaktion, das *verarbeitet* wird. Wie jedoch diese Verarbeitung im Einzelnen geschieht, wie eine „strukturierte Struktur“ entsteht, hierzu werden von Bourdieu keine Angaben gemacht. An dieser Stelle sei nur kurz auf die Entwicklungen der Neurobiologie verwiesen, die die Selbsttätigkeit des Subjekts bei der Erfassung und Strukturierung seiner Umwelt betont. Auch hier wird der Begriff des ‚Schemas‘ verwendet, um die vom Subjekt vorgenommenen Konstruktionsbildungen zu bezeichnen, „die von umfassender Bedeutung für alle über das flüchtige Einzelerlebnis hinausgehenden Verbindungen, Verknüpfungen, Vereinheitlichungen

und Verallgemeinerungen sind“ (Lenk in Krais/Gebauer 2002: 63). In diesem Kontext hat das *Schema* den „Charakter eines Dispositionsnetzes“ (ebd.: 70), das aus neuronalen Netzen (den zuvor erwähnten „Ankopplungsstellen“) besteht. Es nimmt neue Impulse und sinnliche Eindrücke auf, verarbeitet sie auf sich selbst rekurrierend (selbstreferentiell) und verändert somit gleichzeitig die eigene Struktur (vgl. Krais/Gebauer 2002: 63 f.).

In der Statuspassage zwischen Studienabschluss und Übergang in die nächst höhere Qualifizierungsstufe (erste Stufe der wissenschaftlichen Arbeit; Betreten des wissenschaftlichen (Arbeits-)Bereiches) kann in vielen Fällen davon ausgegangen werden, dass der Habitus beim Betreten des neuen Feldes unter Verhältnissen zur Anwendung kommt, die von denen seiner ursprünglichen Entstehung verschieden sind. Vor dem Hintergrund der zuvor beschriebenen Kapitalarten kann bei dem hohen Anteil Studierender im Ruhrgebiet mit nichtakademischer Herkunft davon ausgegangen werden, dass bekannte Handlungsmuster ins Wanken geraten und es zu Irritationen kommt, die vom Habitus größere Anpassungsleistungen fordern. Außerdem kann die mit einer Entscheidung für eine Promotion antizipierte Führungsrolle für Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer (traditioneller) Zuschreibungen zu inneren Konfrontationen führen, die möglicherweise Wandlungen im Habitus bedingen (siehe hierzu auch meine Ausführungen zum Thema ‚Karriereverständnis‘ im Kapitel 2.2.1 dieser Arbeit). Erschwerend könnte hinzukommen, dass die Wissenschaft aufgrund der hohen Zahl männlicher Lehrstuhlinhaber von Studentinnen als klassisches männliches Arbeitsfeld wahrgenommen wird und nur geringe Identifikationsmöglichkeiten durch weibliche Vorbilder in Führungspositionen bietet. Helga Bilden weist darauf hin, dass Identitäten, auch Geschlechtsidentitäten, nicht mehr das Klare, Eindeutige, Selbstverständliche sind, das sie waren, und „neu gedacht werden müssen!: kontingent, fluid, nur zeitweise fixiert. Theoretisch sagt sich das leicht. Aber wer kann schon Unbestimmtheit und Unvollständigkeit „umarmen“, wer kann mit Ambiguität und Ambivalenz umgehen?“ (Bilden 2001: 11).

3.4 Zusammenfassung Theorieteil

Alle Studentinnen dieses Samples befinden sich zum Ende ihres Studiums in einer beruflichen Orientierungsphase: Sie müssen sich entscheiden, wohin ihr weiterer Weg gehen soll und ob eine Weiterqualifizierung hierfür angemessen und Erfolg versprechend ist. Ihre vielfältigen Erfahrungen, die einer Entscheidung für oder gegen eine Promotion vorausgehen, sollen in dieser Untersuchung erfasst werden. Die Feldtheorie Kurt Lewins bietet ein theoretisches Gerüst, das in einer *psychologischen* Perspektive von einem dynamischen Zusammenhang aller wahrgenommenen Wirkungen der Gegenwart (aktuelle Umfeldstrukturen, wie Familie, Freundeskreis, Hochschule) und der Prägungen der Vergangenheit ausgeht, die Einflüsse auf das gegenwärtige Erleben haben. Das heißt, ich lege zu Grunde, dass das Verhalten in einer Entscheidungssituation davon bestimmt ist, wie die Befragten ihren „Lebensraum“, d. h. ihre Umgebung und ihre Verhaltensoptionen zu einem gegebenen Zeitpunkt subjektiv wahrnehmen bzw. wie sie ihre individuelle Realität konstruieren.

Lewins Feldbegriff bezieht sowohl Bedingungen der ‚äußeren‘ wie der ‚inneren‘ Situation der Person mit ein. Für die Forschungsfrage bedeutet dies, dass die kognitiv repräsentierte *Gesamtsituation* der jeweiligen Befragten in den Blick genommen werden muss.

In den Fragen nach antizipierten Folgen einer Promotion, nach denkbaren Alternativen und nach Barrieren und Hürden, die Studentinnen wahrnehmen, zeigt sich ein rationales Abwägen nach Kosten- und Nutzensgesichtspunkten einer solchen Entscheidung. An dieser Stelle werden Rational-Choice-theoretische Bezüge sichtbar. Allerdings greift diese Theorie allein insofern zu kurz, als dass hiermit Entscheidungsfaktoren, die außerhalb des rationalen Erwägens liegen, nicht erfassbar sind.

Das Habituskonzept Pierre Bourdieus knüpft an feldtheoretische Überlegungen an und eröffnet in einer *soziologischen* Denktradition durch die Betonung des Komplementärverhältnisses zwischen individuellen und strukturellen Gegebenheiten (Subjekt, soziales Feld, Klasse, Geschlecht), also zwischen Habitus und Feld, weitere Perspektiven, die bei der Analyse des Entscheidungsverhaltens einbezogen werden müssen. Vor allem wird hierbei die Unreflektiertheit der alltäglichen Wahrnehmungs- und Denkstrukturen berücksichtigt. Im Mittelpunkt steht die vom *praktischen Sinn* des

Habitus generierte strategische Praxis, die die Wahl von Handlungsalternativen lediglich im Rahmen bestimmter Spielräume, die durch unsichtbare Feldgrenzen markiert sind, ermöglicht. Hier zeigt sich, dass die soziale Ungleichheit ein wesentliches Kriterium darstellt. Die spezifische Position eines Akteurs innerhalb des *sozialen Raums*, auch „Spielraum“ genannt, legt fest, welche „Schemata“, die vor allem in der familiären Sozialisation erworben und im Habitus inkorporiert werden, im Rahmen individueller Variationsspielräume Handlungspotenziale *eröffnen* oder *verschießen*. Das vorhandene Volumen der unterschiedlichen Kapitalarten (ökonomisches, kulturelles, soziales und symbolisches Kapital) determiniert die Erfolgchancen in den entsprechenden Feldern. Vor dem Hintergrund des deutlich geringeren Anteils an Akademikerkindern an den Ruhrgebietsuniversitäten muss ein besonderes Augenmerk auf das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein bestimmter Kapitalarten gelegt werden, um die Überlegungen pro und kontra Promotion vor diesem Hintergrund einzuordnen.

Von besonderer Bedeutung für meine Arbeit sind Bourdieus Analysen zum Geschlechterverhältnis. In seinem Werk „Die männliche Herrschaft“ (2005)³⁸ zeigt er, dass die hegemoniale Männlichkeit eine besondere, politisch wie ökonomisch, wichtige Form symbolischer Herrschaft darstellt. Sie sei hinreichend abgesichert und bedürfe keiner Rechtfertigung, da die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der ‚Natur der Dinge‘ liege und in der sozialen Welt in den Einstellungen aller – via Habitus – präsent ist. Wirksam werde sie in einem universellen Prinzip des Sehens und Einteilens, in einem System von Wahrnehmungs-, Denk und Handlungskategorien. Dies erkläre die Akzeptanz einer solchen Macht, die nicht auf freiwilligen Entscheidungen, sondern auf der unmittelbaren Unterwerfung der sozialisierten Frauen ziele. Männer unterliegen gleichzeitig dem Zwang, diesen Vorstellungen entsprechen zu müssen, die allerdings perfekt ihren (hegemonialen) Interessen entsprechen. Bourdieu bemüht sich, den Anteil von Männern *und* Frauen an der Reproduktion männlicher Dominanz herauszustellen und hebt die Rolle des Habitus als Vermittler zwischen der sozialen Struktur der Zweigeschlechtlichkeit und dem Handeln der Individuen hervor. Ich werde das von Bourdieu beschriebene „implizite, *praktische* Einverständnis“ (Hervorhebung d. Verf.) der Frauen herausarbeiten und gehe davon aus,

³⁸ Zuerst in deutscher Übersetzung erschienen 1997.

dass dies in den geschilderten alltäglichen Selbstverständlichkeiten des Handelns deutlich wird.

Wandlungen im Habitus werden möglich, wenn verfestigte Handlungsmuster an spürbare Grenzen stoßen. So könnte z. B. die Selbstzuschreibung, nicht in die Wissenschaft „zu gehören“, einerseits zu einem selbst gewählten Rückzug bzw. einem „aus dem Felde“ gehen führen oder andererseits durch gezielte Anpassungsbemühungen Wandlungen im Habitus befördern. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Tendenz des Habitus, sich vor Krisen und Infragestellungen zu schützen, hemmend wirken wird, denn das Milieu, an das er weitgehend vorangepasst ist, verspricht Sicherheit. Es stellt sich die Frage, inwieweit die befragten Studentinnen die Wissenschaft als „männlich geprägt“ wahrnehmen und sie möglicherweise davon ausgehen, eine besondere Motivation und Durchhaltefähigkeit mitbringen zu müssen. Grundsätzlich gehe ich davon aus, dass die Entscheidung für eine Tätigkeit in der Wissenschaft nicht für alle Frauen mit Selbstverständlichkeit getroffen wird, sondern bereits ein Vorbewusstsein darüber besteht, hiermit gleichzeitig die Grenze in ein traditionell männlich konnotiertes Territorium überschreiten zu müssen.

Drei große Einflussfelder werden in einer Entscheidungssituation ‚pro und kontra Promotion‘ sichtbar: *Individuelle Voraussetzungen*, die durch unterschiedliche Sozialisationserfahrungen die weitere Entwicklung beeinflussen, die *antizipierte Arbeitsmarktsituation* und die Implikationen der erlebten *Hochschulstrukturen*, die in die Überlegungen für oder gegen einen Verbleib in der Wissenschaft einbezogen werden.

So kann davon ausgegangen werden, dass gängige Zuschreibungen bezüglich des Geschlechts bei den Befragten kognitiv repräsentiert sind und durch Fremd- und Selbstzuschreibungen bei der Planung der individuellen beruflichen Zukunft eine Rolle spielen werden. Es kann ferner angenommen werden, dass für Frauen Barrieren darin liegen können, dass sie unterschiedliche Voraussetzungen für eine Promotion wahrnehmen und eine bestimmte (Selbst-) Einschätzung darüber haben, ob sie diese Voraussetzungen mitbringen. Wer z. B. glaubt, dass eine Promotion „Ellbogen“-Mentalität und starkes Selbstvertrauen voraussetzt, sich selbst diese Qualifikationen nicht zuschreibt, wird kaum motiviert bzw. ermutigt sein, den Weg einer Promotion einzuschlagen. Ich gehe folglich davon aus, dass das weibliche Selbstkonzept eine

wesentliche Rolle für die Lebensplanung spielt. Wie verschiedene Untersuchungen zeigen, gehen Frauen eher selten von der Annahme eines linearen Berufsverlaufs aus, sondern planen Diskontinuitäten gedanklich ein. Gesellschaftliche Erwartungen schreiben Frauen (auch heute noch) die Aufgabe der Vereinbarkeit von Beruf und Mutterrolle zu, wohingegen Männer ihre Perspektive eindeutiger auf ihr Arbeitsfeld richten können. Ich gehe davon aus, dass sich diese Befunde auch in meiner Untersuchung bestätigen werden. Insbesondere mit Blick auf eine Promotion und auf die Wahl des Zeitpunktes für den tatsächlichen Berufseinstieg vermute ich vor dem Hintergrund der von Frauen wahrgenommenen „biologischen Uhr“ ambivalente Haltungen. Für meine Untersuchung bedeutet dies, Wechselwirkungen zwischen individuellen und strukturellen Gegebenheiten zu fokussieren und - unter Zugrundlegung der Bourdieuschen Habitus-Theorie - den Eigenanteil der Frauen an der Generierung und Stabilisierung des Gegebenen in den Blick zu nehmen.

Antizipierte Berufsfolgen, die mit einem Dokortitel in der Wissenschaft oder im außeruniversitären Bereich verbunden sind, werden die Diplomandinnen zur Auseinandersetzung mit den Begriffen „Karriere“, „Führungsrolle“, „Macht“ und „Konkurrenz“ zwingen. Ihre subjektiv wahrgenommenen Arbeitsmarktbedingungen, zu deren Alltagsbild bestimmte Geschlechtsstereotypisierungen gehören, müssen sie gedanklich mit ihrem beruflichen Selbstkonzept abgleichen, wobei die eigene Selbstwirksamkeitserwartung eine zentrale Rolle spielt. Es kann zudem vermutet werden, dass durch mangelnde weibliche Vorbilder in Führungspositionen eine Erfolgserwartung für sie weniger selbstverständlich ist.

Die Wahrnehmung des Hochschulumfeldes wird für die Befragten lediglich aus der studentischen Perspektive möglich sein, es sei denn, sie hatten Gelegenheit, eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft auszuüben oder sie verfügen innerhalb der Familie bzw. des persönlichen Umfeldes über entsprechendes ‚soziales Kapital‘, welches detailliertere Einblicke ermöglicht. Eine Wirkung wird sie dennoch auf einen eventuellen Verbleib in der Wissenschaft ausüben, die sich zwischen ‚Einladung zum Weitermachen‘ und ‚Abkehr vom Wissenschaftsbetrieb‘ bewegt. Es stellt sich hier z. B. die Frage, ob die Studentinnen die in verschiedenen Befragungen von erfolgreichen Hochschulangehörigen beschriebene hohe Verfügbarkeitserwartung einer „Wissenschaft als Lebensform“ und die ausgeprägten Wettkampf- und Konkurrenzstrukturen

überhaupt wahrnehmen. Ich erwarte weitere Erkenntnisse darüber, was die befragten Frauen zum Weitermachen ermutigt und was sie eher demotiviert.

3.5 Ergänzende Forschungsfragen

Aus der Beschäftigung mit den vorangegangenen theoretischen Überlegungen ergeben sich folgende - alle Bereiche übergreifende - Fragen:

- ☐ In welchen „Selbstverständlichkeiten des Handelns“ wird das „implizite, praktische Einverständnis“ der Frauen an den herrschenden Geschlechterverhältnissen deutlich? Gibt es Abweichungen davon? Welche?
- ☐ Welche Aussagen geben Hinweise darauf, dass Frauen durch habituiertes Verhalten an der Reproduktion männlicher Dominanz mitwirken?
- ☐ Welche Widersprüchlichkeiten zeigen sich in den Aussagen der befragten Frauen, die einerseits Wandlungen im Habitus andeuten und andererseits individuelle Balanceakte zwischen ‚Anforderung und Wunsch‘ vermuten lassen.

4. Untersuchungsdesign

Um die inhaltliche Dimension sozial hervorgebrachter Wirklichkeit angemessen analysieren zu können, ist die Untersuchung als qualitative Untersuchung konzipiert. Es liegt die wissenschaftstheoretische Position des „Qualitativen“- bzw. „Interpretativen Paradigmas“ (Wurzeln: Chicagoer Schule) als forschungsleitendes Denkmodell zu Grunde. Das „Interpretative Paradigma“ versteht die sozialen Beziehungen als interpretative Prozesse, in denen sich die Handelnden durch Sinndeutungen der Erwartungen oder möglicher Verhaltensweisen der jeweiligen Handlungspartner aufeinander beziehen. Basis dieser wissenschaftstheoretischen Haltung sind die Überlegungen zum Symbolischen Interaktionismus (G.H. Mead), zur Phänomenologie (Husserl, Schütz) und zur Ethnomethodologie (Garfinkel).

Die Untersuchung erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität oder Verallgemeinerbarkeit der Aussagen, sondern dient als explorative Studie. Diese Herangehensweise soll einerseits aus den gewonnenen Erkenntnissen erste Gestaltungsempfehlungen für die Universität ermöglichen und andererseits durch die Generierung neuer Hypothesen Ausblicke auf weiterführende Forschungsvorhaben geben.

Zunächst beschreibe ich die Entstehung des Projektes und mein damit verbundenes *Forschungsinteresse* an diesem Thema. Anschließend stelle ich *forschungstheoretische* Überlegungen an, um die Angemessenheit der Methode zum Forschungsgegenstand zu begründen. Ich wähle das Leitfadeninterview und ergänze dies unter Berücksichtigung der Nutzerorientierung und der Funktion der kommunikativen Validierung des im Interview Gesagten mit einer kreativen Bild gebenden assoziativen Erhebungsmethode. In meinen Ausführungen zur Rolle der Interviewerin begründe ich, warum das ‚Prinzip des Alltagsgesprächs‘ in den Befragungen berücksichtigt werden sollte. Anschließend stelle ich meine Überlegungen zur Konstruktion des Leitfadens dar, der sich in vollem Umfange im Anhang befindet.

Im *forschungspraktischen* Teil stelle ich die Kriterien zur Auswahl der Befragten und die Modalitäten der Kontaktaufnahme dar. Eine anschließende detaillierte Verfahrensdokumentation und Beschreibung des Vorgehens bei der Datenauswertung sollen den Forschungsprozess intersubjektiv nachvollziehbar machen.

4.1 Erstes Forschungsinteresse

Von der Gleichstellungskommission der Universität Duisburg-Essen wurde das Forschungsprojekt „Promovieren an der Uni Essen – eine Frage des Geschlechts“ mit dem Ziel initiiert, Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen zu suchen und hieraus Gestaltungsempfehlungen zur gezielten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität zu entwickeln.

Dieses Forschungsvorhaben war als Aktionsforschungsprojekt im Sinne einer qualitativ fundierten Praxisforschung (Haag 1972; Moser 1975; Heinze 1995) konzipiert und wurde mir zur Durchführung übertragen. Für das Forschungsvorhaben bedeutete dies, dass sich die Problemauswahl und –definition nicht nur an wissenschaftlichen Erkenntniszielen allein orientiert, sondern auch an konkreten Problemen. Statt Hypothesenprüfung stand ein praktisches Forschungsziel im Vordergrund: die Verbesserung der Bedingungen für Frauen, ein Promotionsvorhaben zu beginnen und erfolgreich abzuschließen. Die vorrangige Intention bestand (und besteht) also darin, aus den mit Studentinnen geführten Interviews konkrete Ansatzpunkte dafür zu finden, welche Maßnahmen als universitäre Förderkonzepte sinnvollerweise etabliert werden müssten, um mögliche vorhandene Problemstellungen bearbeiten zu können.

Da im Prozess der Karriere- und Biografieplanung strukturelle, soziale und individuelle Bedingungen miteinander verknüpft sind, habe ich in der ursprünglichen Projektbearbeitung sowohl weibliche *und* männliche Studierende (22 Frauen; 8 Männer) als auch sechs Hochschullehrer/innen als Vertreter/innen der beiden beteiligten Fächer zu ihren Wahrnehmungen der geringen Beteiligung von Frauen an Promotionsvorhaben interviewt und anschließend sowohl die Studierenden als auch die Fachvertreter/innen zu einer Gruppendiskussion eingeladen (vgl. Projektbericht Hoppe/Nienhüser/Petersen 2003). Hier wurden den beiden beteiligten Gruppen ausgewählte Aussagen präsentiert und somit ein jeweiliger Perspektivenwechsel beabsichtigt. Die Beteiligten waren aufgefordert, die ersten Ergebnisse zu kommentieren und Anregungen für mögliche Fördermaßnahmen zu geben.

Für die hier vorliegende Dissertation gilt mein vordringliches Interesse den Interviews mit den Studentinnen. Auf einen gezielten Vergleich mit der männlichen Kontroll-

gruppe der Studierenden verzichte ich aufgrund der niedrigen Fallzahlen männlicher Studierender in dieser Interviewreihe.

Das persönliche Vorverständnis zu diesem Thema ist durch das Erleben meiner Dis-sertationsphase und durch die Reflexion eigener Vorüberlegungen in der Entscheidung-phase geprägt. Es wurde durch die Einordnung dessen in den Gesamtzusammenhang des theoretischen Vorwissens bedeutend erweitert und fortwährend weiterentwickelt. Dieser gleichzeitige Selbstbeobachtungszugang (introspektive Daten der Forscherin) zum Forschungsfeld und die damit verbundene Analyse eigenen Denkens, Fühlen und Handelns unterstützt die interpretative Erschließung des Forschungsgegenstands. Zentral ist hierbei, aus der Perspektive der selbst Promovierenden ebenfalls auf das Thema blicken zu können. Für die Interviewerinnenhaltung war dies im Hinblick auf das erforderliche „nachfühlende Verstehen“ (im Sinne Rogers) der Aussagen der Studentinnen hilfreich.

4.2 Forschungsmethodische Überlegungen

Gemäß früher Überlegungen von Glaser/Strauss (1967/1998) wird der Forschungsprozess in der qualitativen Sozialforschung theoretisch als „induktiver“ Vorgang konzeptualisiert, wonach die ForscherIn sich *möglichst unvoreingenommen* der empirischen Realität nähern soll, um „theoretische Konzepte aus [dem] Datenmaterial emergieren“ (Kelle/Kluge 1999: 17) zu lassen. Praktisch jedoch ist es nicht möglich, wissenschaftliches und alltagstheoretisches Vorwissen einfach zu suspendieren (vgl. Kelle/Kluge 1999: 19). Vielmehr wird eine bestimmte theoretische Perspektive benötigt, um „relevante Daten“ zu „sehen“. Die Verfügbarkeit und flexible Verwendung dieser theoretischen Perspektiven führt zu der von Glaser und Strauss (1967/1998) beschriebenen „theoretischen Sensibilität“³⁹. Damit jedoch die für das qualitative Vorgehen wichtigen „Relevanzsetzungen der Befragten [nicht] überblendet“ (Kelle/Kluge 1999: 25) werden, sind anstatt „definitiver Konzepte“ „offene Konzepte, die den Untersucher oder die Untersucherin für die Wahrnehmung sozialer Bedeutungen in konkreten Handlungsfeldern *sensibilisieren*“ (ebd.: 26), angemessen. Die Konkretisierung sensibilisierender Konzepte muss vielmehr in der empirischen sozialen Welt selber erfolgen. Das „Prinzip der Offenheit“ erlaubt es hier, die theoretische Struktu-

³⁹ Hiermit ist die Fähigkeit, über empirisch gegebenes Material in theoretischen Begriffen zu reflektieren, gemeint.

rierung des Forschungsgegenstandes lediglich auf die Explikation des theoretischen Vorverständnisses zu reduzieren, bis sich die Strukturierung durch die Forschungssubjekte herausgebildet hat. Praktisch heißt dies, dass mein zuvor dargestelltes theoretisches und implizit alltagspraktische Vorwissen (ich habe mich selbst zu einer Promotion entschieden) in die Konstruktion des Leitfadens eingeht und zunächst lediglich ein grobes Interpretationsschema zur Auswertung ermöglicht, das für weitere Einlassungen der Interviewten offen bleibt. Wichtig für die Erhebungssituation ist nicht das vordringliche Ziel, formulierte Hypothesen zu prüfen, sondern Kommunikationsinhalte deutend zu verstehen und die sie begründenden Strukturen unter Rekurs auf die theoretischen Modelle, insbesondere des Habitus-Konzeptes von Pierre Bourdieu, herauszuarbeiten.

Als Gütekriterium qualitativer Forschung gilt die explizite Verfahrensdokumentation.

4.2.1 Leitfadeninterview

Bei diesem Forschungsvorhaben stehen subjektive Erlebniswelten und Relevanzsetzungen im Lebensraum⁴⁰ der Befragten im Mittelpunkt. Ziel ist es, Deutungs- und Wahrnehmungsmuster, Handlungsabsichten und Sinnzusammenhänge, d. h. die komplexen kognitiv-emotionalen Prozesse der Entscheidungsfindung der Befragten zu erschließen. Um eine möglichst große zeitliche Nähe zum beruflichen Entscheidungskonflikt herzustellen, sollten nur Probandinnen interviewt werden, die kurz vor dem Abschluss ihres Studiums stehen.

Das Leitfadeninterview oder ‚fokussierte Interview‘ soll die Wirkung von bestimmten Kräftefeldern und daraus erzeugten Spannungszuständen auf das kognitive System der Beteiligten erkunden. Die Verbalisierungen der befragten Personen „erschließen den Interviewerinnen nicht die Gedanken selbst, die der/dem Befragten im Handlungszusammenhang durch den Kopf gingen, sondern sie sind nur *Rede* über Kognitionen, aus denen durch die Interpreten erst wieder Schlüsse gezogen werden müssen“ (Huber/Mandl 1994: 20). Es ist jedoch davon auszugehen, dass nicht alle Kognitionen den Handelnden zugänglich sind, so dass sie sie sprachlich mitteilen kön-

⁴⁰ Lewin spricht vom „psychologischen Lebensraum“ als dem Gesamtbereich dessen, was das Verhalten eines Individuums zu einem gegebenen Zeitmoment bestimmt (vgl. Lewin in Lück 1996). Gemeint ist die vom Individuum wahrgenommene Umwelt, konstruktivistisch formuliert: die vom Individuum selbst konstruierte Wirklichkeit.

nen, dennoch gilt das Interesse den subjektiven Deutungen der Befragten, da diese Aufschluss über die persönlich erlebten kognitiven Prozesse bieten. Darüber hinaus ist eine vertiefende Erörterung von affektiven Reaktionen angestrebt. Mit der Methode der „retrospektiven Introspektion“ (Hron in Huber/Mandl 1994: 134) sollen die Befragten sich in erlebte Situationen gedanklich zurückversetzen und diese zu wesentlichen erlebten Reaktionen in Beziehung setzen (vgl. Huber/Mandl 1994: 134). Im Idealfall kann die gesellschaftlich vermittelte Bedingtheit beruflicher Entscheidungen reflektiert werden.

In der anschließenden Auswertung sollen die handlungsleitenden Kognitionen vor dem Hintergrund der Bestimmung der Faktoren in der konkreten Gesamtsituation (vgl. Lück 1996: 43) der Berichtenden rekonstruiert werden.

4.2.1.1 Die Rolle der Interviewerin

Die Herstellung einer vertrauensvollen Beziehung innerhalb einer kurzen Zeitspanne ist ein methodisches Erfordernis. Ein Gesprächsklima, das seitens der ForscherIn getragen ist von Empathie, Authentizität und Akzeptanz (Carl Rogers) der Befragten gegenüber, ist als Grundvoraussetzung dafür zu sehen, dass die Befragte seine Meinung und sonstigen Eigenschaften überhaupt als einen mitteilenswerten Sachverhalt ansieht. Strikte Neutralität kann als persönliches Desinteresse bis hin zur Feindseligkeit empfunden werden.

Unter Bezugnahme auf Dieter Ulich (in Huber/Mandl 1994) und Jean-Claude Kaufmann (1999) nehme ich als Interviewerin die Rolle der Anteil nehmenden ZuhörerIn ein, die ein echtes Interesse an dem zeigt, was die Befragten sagen. Fast jede Art von Erhebung hat zumindest implizite Merkmale von Intervention, die im Sinne dieses Vorhabens gewollt sind. Hierdurch werden Probleme ins Bewusstsein gehoben, strukturiert und damit schon verändert; die Person wird dazu angehalten, sich mit ihren Einstellungen/Haltungen auseinander zu setzen, da das Verhalten des Forschers immer irgendeine Art von Rückmeldung, Unterstützung oder Sanktionierung enthält (vgl. Ulich in Huber/Mandl 1994: 58) und die Befragte hierdurch Anhaltspunkte bekommt, um ihre Äußerungen entwickeln zu können (vgl. Kaufmann 1999: 77). In diesem Sinne wird gleichzeitig das ‚Primat der Nutzerorientierung‘ erfüllt, da die von den Befragten wahrgenommenen Anstöße reflexive Prozesse befördern und somit dem persönlichen Entwicklungsprozess neue Impulse geben.

Das ‚Prinzip des Alltagsgesprächs‘ im qualitativen Interview sollte realisiert und damit die in der klassischen Methodenlehre empfohlene Interviewerhaltung der Neutralität zugunsten einer diskreten, aber starken persönlichen Präsenz aufgegeben werden (vgl. Kaufmann 1999: 78).

Durch das Paraphrasieren wesentlicher Aussagen und anschließender Nachfragen wie: „Habe ich Sie so richtig verstanden?“ Oder: „Habe ich Ihre Aussage in dieser Weise korrekt gedeutet?“ kann eine erste Validierung der Aussagen während des Interviews erreicht werden. Mit dieser Vorgehensweise ist der Vorteil verbunden, dass Missverständnisse und daraus resultierende Fehlinterpretation der Aussagen der Befragten bereits in einer frühen Phase der Datenerhebung vermieden werden können.

Da ich die Interviewpartnerinnen als Expertinnen für ihre eigene Situation gesehen und auch selbst die Entscheidungsphase zur Promotion bereits durchlaufen habe, konnte ich mich gut in die Studentinnen hineinversetzen, so dass das Gespräch einer Alltagskommunikation gleichkommen konnte.

4.2.1.2 Konstruktion des Leitfadens

Ausgehend von inhaltlichen sowie methodologischen Vorüberlegungen sollte ein Fragebogen-Leitfaden entwickelt werden, der auf die Darstellung der Gesamtsituation der Studentinnen zielt und antizipierte Folgen, mögliche Alternativen und wahrgenommene Barrieren/Hürden erfasst.

Den Leitfaden habe ich gemäß der beschriebenen, auf eine Entscheidung einwirkenden Einflussbereiche (biografische Prägungen, antizipierte Arbeitsmarktlage, wahrgenommene Hochschulstrukturen), in drei Frageblöcke unterteilt:

- Block 1) Antizipierte Folgen einer Promotion
- Block 2) Antizipierte Alternativen zu einer Promotion
- Block 3) Barrieren/Hürden, die den Weg zu einer Promotion behindern.

Dieser analytische Bezugsrahmen soll helfen, komplexe kognitiv-emotionale Prozesse, die den Befragten vermutlich selbst nicht immer bewusst sind, zu strukturieren und der Erhebung und Auswertung zugänglich zu machen.

Zwei Abschlussfragen rundeten das Interview ab:

- Alles in allem: Wie sehen Sie das Thema ‚Promotion‘ für sich selbst jetzt im Moment? - Hier ist eine erste Gesamtschau auf das Gespräch beabsichtigt.
- Mit der Frage: „Würden Sie sagen: ‚Promovieren, das passt zu mir?‘“ - ist eine Reflektion des Selbstkonzeptes beabsichtigt, mit dem eine mögliche Promotion kompatibel sein muss.

Leitfaden siehe Anhang 1

4.2.2 Erstellung kognitiver Karten mit befragten Studentinnen

Mit einer bildgebenden assoziativen Erhebungsmethode sollte im Anschluss an das Interview ein zusätzlicher Sinneskanal angesprochen werden, die visuelle Dimension. Eine solche Erarbeitung stellt weniger eine Zusammenfassung, sondern vielmehr eine Präzisierung und zusätzliche kommunikative Validierung (Groeben/Scheele 2000) der Ausführungen des Interviews dar.

4.3 Forschungspraktische Details

4.3.1 Auswahl der Befragten und Kontaktaufnahme

Es wurden studierende Frauen der Fachbereiche Bildungswissenschaften und Wirtschaften befragt, die sich kurz vor dem Abschluss ihres Studiums befanden. Diese beiden Fachbereiche wurden gewählt, da sich hier in Relation zu den hohen Anteilen weiblicher Studierender nur sehr wenige Frauen zu einer Promotion entschließen.

In den Bildungswissenschaften studieren überwiegend Frauen (ca. 70 %) (vgl. universitätsinterne Statistik), dennoch stellen Männer den größten Teil der Promotionen.

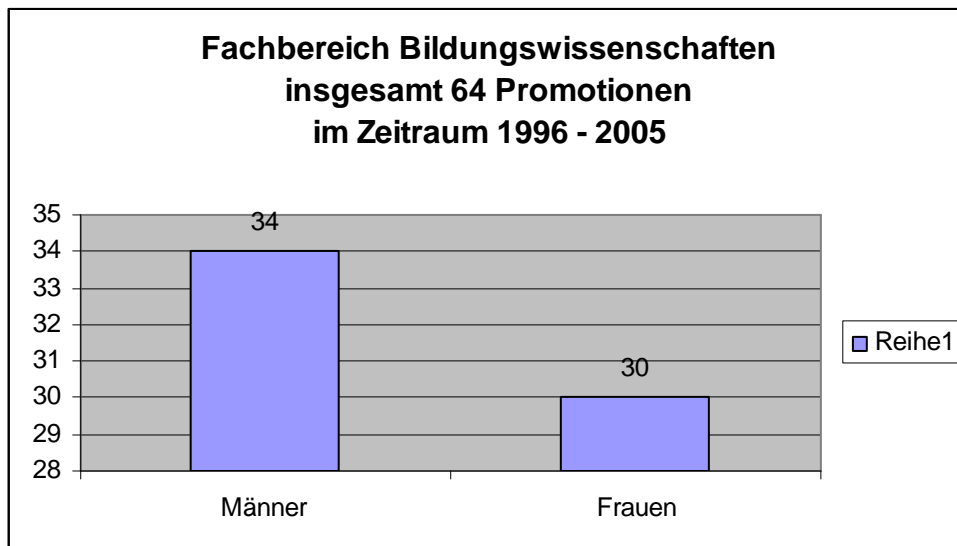


Abb. 5

Aufgeteilt auf die einzelnen Jahre zeigt sich folgendes Bild:

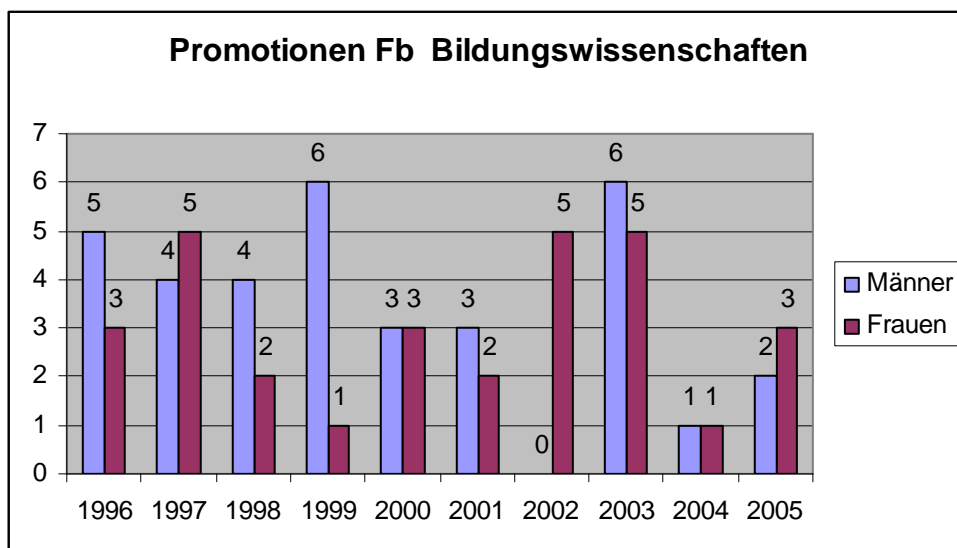


Abb. 6

Betrachtet man die Entwicklung der letzten Jahre, so zeigt sich, dass in den Bildungswissenschaften der Frauenanteil an den Promotionen langsam ansteigt.

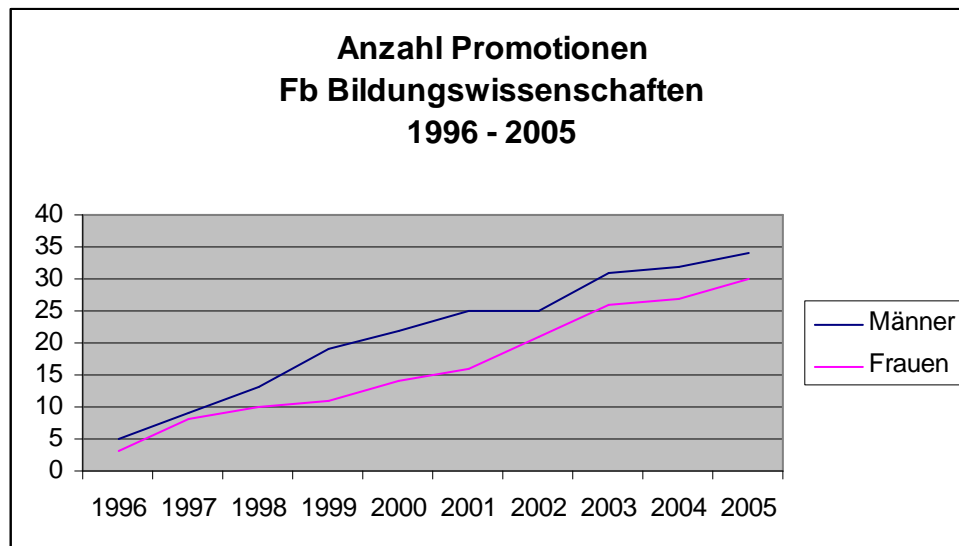


Abb. 7

In den Wirtschaftswissenschaften ist das Verhältnis männlicher Studierender zu weiblichen in etwa 60 : 40 (vgl. universitätsinterne Statistik). Wie die folgenden Grafiken zeigen, haben Frauen jedoch lediglich einen unter 20 % liegenden Anteil an den im vorliegenden Vergleichszeitraum insgesamt erfolgreich abgeschlossenen Promotionen.

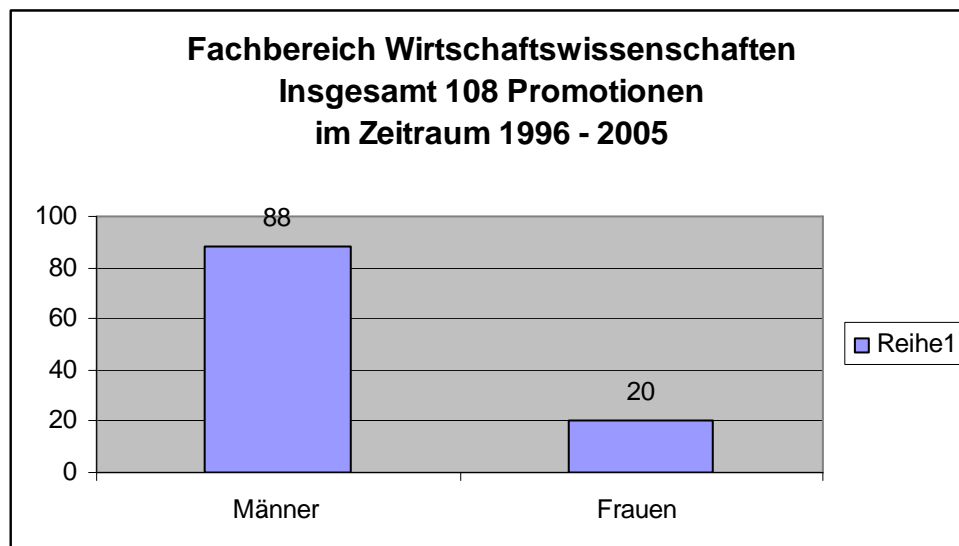


Abb. 8

Aufgeteilt auf die einzelnen Jahre zeigt sich folgendes Bild:

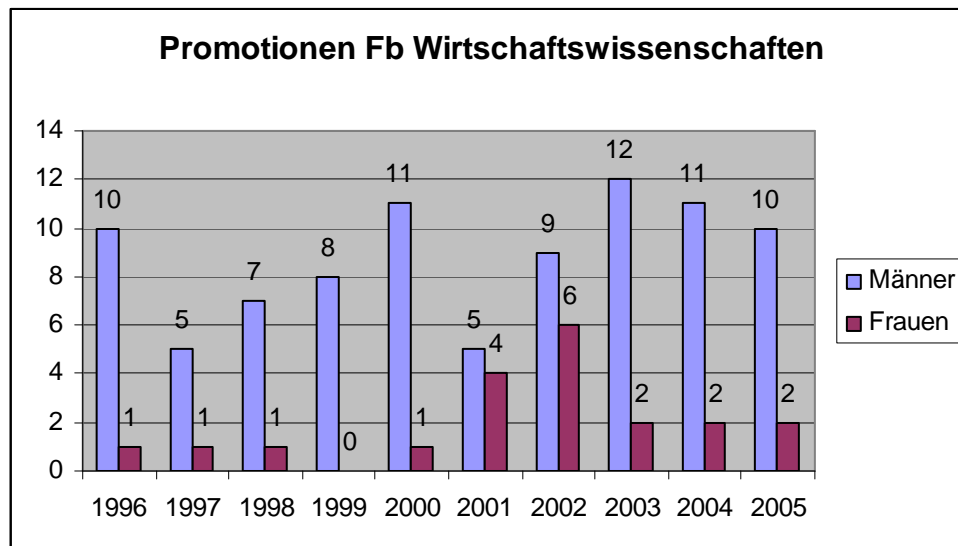


Abb. 9

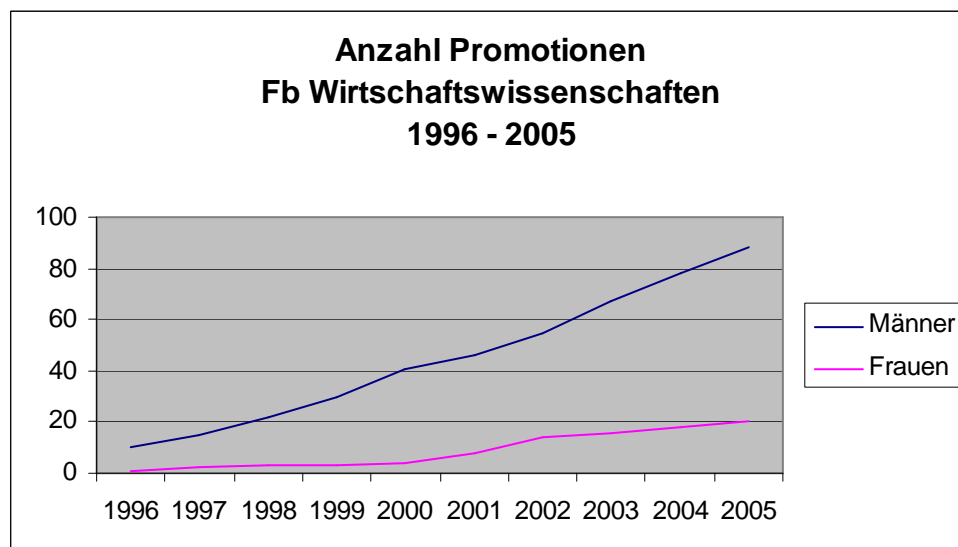


Abb. 10

Deutlich wird seit 2001 zwar ein leichter Anstieg der weiblichen Promovendinnen, jedoch zeigt das extrem ungleiche Verhältnis die Notwendigkeit, den Ursachen hierfür genauer nachzuspüren.

In der schriftlichen Einladung zur Befragung formulierte ich das Interesse an den beruflichen Vorstellungen und Erwartungen der DiplomandInnen, hier insbesondere an den Überlegungen zum Für und Wider einer Promotion und einer möglichen universitären Karriere. Um mögliche Selektionseffekte zu vermeiden, wurden Hinweise auf die Geschlechterforschung vermieden.

Gesprächspartnerinnen wurden sowohl durch gezielte Ansprache aufgrund persönlicher Kontakte wie auch durch direkte Ansprache vor dem Prüfungsamt gewonnen. Hieraus entstanden weitere Kontakte. Über eine Akquisition bei ProfessorInnen, die einige ihrer DiplomandInnen in meinem Auftrag auf die Möglichkeit einer Teilnahme an der Interviewreihe hinweisen, wurden in beiden Fächern weitere Studierende gefunden.

Insgesamt wurde die Zusammenstellung eines relativ heterogenen Samples angestrebt. Das Spektrum der Studienschwerpunkte ist breit, ebenso wurden Studierende mit unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit und aus allen Altersgruppen einbezogen. Hieraus ergab sich eine Fallkontrastierung, so dass sich eine gezielte Konstruktion eines qualitativen Stichprobenplans erübrigte. Insgesamt wurden 22 Frauen befragt, d. h. je Fachbereich elf.

Vor der Durchführung der Interviews wurden die Studentinnen gebeten, einen kurzen Fragebogen zu ihren Sozialdaten auszufüllen. Diese Angaben sind in nachfolgender Tabelle zusammengefasst. Es ist festzustellen, dass 20 von 22 Befragten ledig und ohne Kinder sind. Die Altersverteilung der Befragten zeigt jeweils ungefähr ein Drittel im Alter zwischen 20 und 25, ein knappes Drittel zwischen 26 und 30 und das übrige Drittel über 30 Jahre.

Die bundesweite Statistik über die soziale Herkunft der *weiblichen* Studierenden zeigt gemäß der 16. Sozialerhebung des HIS (2000) für die Universität, dass 62 % aus gehobenen und hohen sozialen Herkunftsruppen und lediglich 38 % aus mittleren und niedrigen Schichten stammen. Hier findet sich nahezu eine Gleichverteilung der sozialen Struktur zwischen Studenten und Studentinnen an den Universitäten (vgl. BMBF publik, Sozialerhebung HIS 2000: 111). Bei den weiblichen Befragten meiner Untersuchung kommen mehr als zwei Drittel aus nichtakademischen Elternhäusern.

Zwei Drittel der Interviewpartnerinnen haben keine Erfahrungen als studentische Hilfskraft machen können.

Interviewpartnerinnen			
	Fachbereich Bildungswiss.	Fachbereich WiWi	Gesamt
Anzahl Studentinnen	11	11	22
Familienstand			
a) ledig	9	11	20
b) verheiratet	2	-	2
c) keine Kinder	10	11	21
d) Kinder	1	-	1
Alter			
a) 20 – 25 Jahre	5	3	8
b) 26 – 30 Jahre	1	5	6
c) über 30 Jahre	5	3	8
Bildungsstand der Eltern			
a) nichtakademisch	8	8	16
b) akademisch	3	3	6
Studentin hat schon einmal als SHK gearbeitet			
a) ja	4	3	7
b) nein	7	8	15

4.3.2 Verfahrensdokumentation

Die Interviews wurden alle in einem Büro der Universität Duisburg-Essen, Campus Essen, von mir geführt und mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet. Die Befragten erklärten ausdrücklich vorher ihr Einverständnis mit diesem Vorgehen. Nach anfänglichen Bedenken wegen dieser ungewohnten Situation nahm das jeweilige Gespräch anschließend einen ganz normalen Verlauf. Trotzdem war festzustellen, dass sich

nach Abschalten des Bandes die Gespräche entspannten und teilweise noch sehr interessante Informationen außerhalb des Bandprotokolls gegeben wurden. Relevante Äußerungen der Nachgespräche habe ich in Form der Postscripta notiert, um sie gegebenenfalls in die Interpretation mit einfließen zu lassen. Diese Memos enthalten ferner meine subjektiven Eindrücke über Besonderheiten der Gesprächssituation oder der Interviewpartnerinnen, die als introspektive Daten in die Auswertung der Untersuchung mit einbezogen werden (vgl. Lamnek 1995b: 68).

Vor Beginn des Interviews habe ich die Sozialdaten der Befragten erhoben: Name, Anschrift, Alter, Kinder, Beruf der Eltern, ggfs. Migrationshintergrund und darauf hingewiesen, dass diese Daten vertraulich behandelt werden (anonymisierte Datenblätter siehe Anhang).

In der Tradition des narrativen Interviews wurde am Anfang des Interviews die erzählgenerierende offene Einstiegsfrage:

**„Angenommen, eine Professorin oder ein Professor rät Ihnen zur Promotion:
Was geht Ihnen dabei durch den Kopf?“**

gestellt. Somit wurde es den Befragten überlassen, den Gesprächsverlauf nach ihren eigenen Schwerpunkten selbst zu gestalten. Vor dem Hintergrund der grob geplanten Frageblöcke bemühte ich mich, spontan je nach Gesprächsverlauf zu reagieren, d. h. ich folgte der von den Befragten gewählten Dynamik und nicht einer möglichen Chronologie des Leitfadens (vgl. Kaufmann 1996: 65). Zu diesem Zweck habe ich den mehrseitigen, vorformulierten Leitfaden auf die knappe Form einer Fragenkarte aus Stichworten in DIN-A-4-Größe reduziert (siehe Anhang 2). Diese Entscheidung wurde nach der Durchführung eines Pre-Tests getroffen, denn es stellte sich heraus, dass es bei den Befragten zu abrupten Unterbrechungen/Abbrüchen von Gedankenfeldern kam, wenn ich versuchte, die Reihenfolge mitzubestimmen. Die Gesprächsatmosphäre war nicht – wie von mir gewünscht – entspannt. Somit habe ich darauf geachtet, die Gestaltung des Gesprächs im Wesentlichen den InterviewpartnerInnen zu überlassen und mich bemüht, durch ‚aktives Zuhören‘ (Rogers) ihrem Gedankengerüst zu folgen.

Die ausgearbeiteten Fragen stellen Impulse dar, die gegebenenfalls gesetzt werden konnten. Nach persönlicher Gewichtung möglicher Problemlagen der Befragten konnte dies dazu führen, dass verschiedene Fragen nicht oder andere zusätzlich gestellt wurden.

Nach der Durchführung der ersten Interviews habe ich mich dafür entschieden, die Probandinnen mit der Statistik zu konfrontieren, die das Ausmaß der Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Fach zeigt (siehe oben). Ich habe sie ermutigt, über die Ursachen hierfür zu spekulieren: „*Haben Sie eine Idee, woran das liegen könnte?*“ Somit hatten sie gegebenenfalls die Möglichkeit, ihre eigenen Haltungen „als Spekulation zu verpacken“, was sich in dem einen oder anderen Fall als zur Person konsistent erwies. Ferner gab es die Wahrnehmungen der Befragten über ihre Umwelt und hieraus gebildete subjektive Theorien⁴¹ wieder, was die Rekonstruktion von individuellen Deutungsmustern des alltagspsychologischen Denkens ermöglicht.

Nach Abschalten des Tonbandes habe ich die Interviewten gebeten, mit mir gemeinsam ihr Thema ‚Promotion‘ nochmals in einer anderen Weise zu betrachten. Ich legte den Befragten das nachstehende Schema „Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden“⁴² vor und bat sie, in Stichworten und nach Wichtigkeit gegliedert die subjektiv wahrgenommenen ‚Feldkräfte‘ in Schlagworten einzuzeichnen.

⁴¹ Mit „subjektiven Theorien“ (auch: psychologische Alltagstheorien genannt) ist das Bündel von Annahmen, Kenntnissen, Vermutungen, Motiven und Vorstellungen gemeint, die die Handlungen eines Individuums steuern (Begriff „subjektive Theorie“ vgl. Groeben unter anderem 1988). Sie werden als „komplexe Kognitionssysteme des Erkenntnissubjekts verstanden, in denen sich dessen Weltsicht manifestiert und die eine zumindest implizite Argumentationsstruktur aufweisen“ (Groeben/Scheele 2002: 2).

⁴² Für das Schema wurden bildhafte Symbole gewählt, die mit Hilfe von Power-Point zu einem ‚Struktogramm‘ formiert, anschließend vergrößert und laminiert wurden, damit es für alle Interviewteilnehmerinnen zur Verfügung stand. Mittels heftbarer Notizzettel konnten hier wiederholt Aussagen aufgebracht werden.

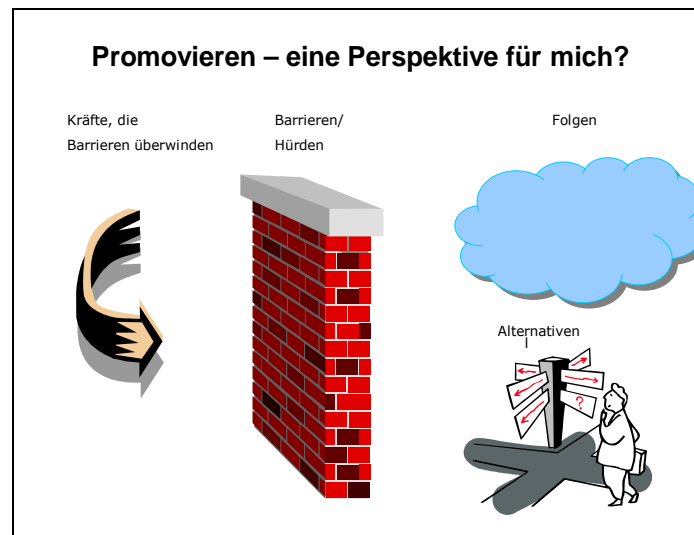


Abb. 11

Gleichzeitig bin ich noch einen Schritt weiter gegangen und habe gefragt: „Was könnte Ihnen helfen, diese Barrieren zu überwinden?“ Dies sollte die Befragten bei der Suche nach individuellen, zunächst fiktiven Lösungsmöglichkeiten, unterstützen. Hierdurch sollten gleichzeitig selbst gesteuerte Lernprozesse angeregt werden. Mit dem erstellten Bild verfügten somit InterviewerIn und Interviewte über eine „gemeinsame Vergegenständlichung“ (Moldaschl/Strodtholz 2002: 295 – 329), während schriftliche Aufzeichnungen oder Tonbänder meist nur der InterviewerIn zur Verfügung stehen. Den Befragten wurde eine Fotokopie ihres Bildes („Struktogramm“) mitgegeben.

Beschreibung des Vorgehens:

„Zum Abschluss habe ich noch eine kleine Zusammenfassung in einem Bild für Sie vorbereitet:

*Es geht hier zunächst um die **Folgen**, die Sie von einer Promotion erwarten. Ich bitten Sie, auf diesen 6 Kärtchen je eine Folge zu notieren und nach Wichtigkeit in einer Reihe zu ordnen. Negative wie positive Folgen können untereinander und auch gegebenenfalls nebeneinander stehen. Oben sollten die wichtigsten stehen, unten die am wenigsten wichtigen.*

*In einem nächsten Schritt frage ich nach den drei **Alternativen**, die für Sie zu einer Promotion bestehen. Ordnen Sie sie bitte nach der Wichtigkeit. Oben sollte die für Sie wichtigste Alternative stehen.*

*Es gibt **Barrieren**, die sich vor einer möglichen Promotion auftürmen. Hierfür habe ich 6 Kärtchen vorbereitet. Fangen Sie bitte mit dem „schwersten Baustein“ oben an. Jetzt interessiere ich mich für die möglichen ‚**Kräfte**‘, die eine von Ihnen genannte **Barriere überwinden** könnte. Hier bitte ich Sie, bis zu 6 Kärtchen nach der Wichtigkeit zu ordnen (oben klebt die für Sie wichtigste Hilfe). Mit Pfeilen können Sie die Wirkung der ‚Hilfskräfte‘ den ‚Barrieren‘ zuordnen.“*

Nach Abschluss des Interviews wurde das jeweilige ‚Bild‘ fotokopiert und lag zur Auswertung vor. Die Notizzettel wurden von der Oberfläche entfernt.

Die Interviews wurden im Juli/August 2003 von mir geführt und dauerten zwischen 45 Minuten und 2 Stunden.

4.3.3 Datenauswertung

Nach der Transkription der ersten beiden Interviews wurde das Vorgehen in den weiteren Transkriptionen festgelegt. Da in diesem Forschungsvorhaben keine sprachanalytischen Betrachtungen vorgenommen werden sollten, konnte auf die Transkription der „ehm“-Laute verzichtet werden. Denkpausen oder Lachen wurden auf jeden Fall kenntlich gemacht, da sie auf Reflexionsphasen bzw. persönliche Wertungen verweisen. Die wörtliche Transkription des verbal erhobenen Materials bietet die Basis für die interpretative Auswertung.

Der transkribierte und ausgewertete Textkorpus umfasst 224 Seiten.

Für die Auswertung der Einzelinterviews bediente ich mich des computergestützten Programms für qualitative Interviews „Maxqda“ und lehnte mich in der Bearbeitung an die methodischen Vorgaben der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1999) an. Hierbei handelt es sich um eine Form wissenschaftlich kontrollierten Fremdver-

stehens. Die Auswertung der Interviews orientiert sich an thematischen Einheiten und inhaltlich zusammengehörenden Passagen. Die Vergleichbarkeit der Interviews wird gewährleistet durch die grobe Orientierung an dem vorbereiteten Leitfaden.

Nach Mayring wird bei der Anwendung der qualitativen Inhaltsanalyse ein neunstufiges Ablaufmodell sukzessive durchschritten (Mayring 1999; vgl. Lamnek 1995b). Zur besseren Nachvollziehbarkeit meines Vorgehens bei der Bearbeitung des durch die Interviews gewonnenen Datenmaterials, stelle ich nachfolgend die Stufen 1 – 7 des Ablaufmodells nach Mayring kurz dar. Kernpunkt dieser Arbeit soll die ausführliche Darstellung der Stufe 9 (Interpretation der Ergebnisse) sein. Dieser liegt die kategori-ale inhaltsanalytische Zusammenfassung und Strukturierung des Textmaterials (Stufe 8 – gespeichert als Maxqda-Datei auf CD-Rom) zu Grunde.

Um mir einen groben Überblick über die Themenbereiche und damit über die sich daraus ergebenden Kategorien zu verschaffen, durch die sich die Einzelfälle charakterisieren lassen, habe ich in einem ersten Schritt die Interviews gesichtet. Die anonymisierten Transkriptionen habe ich anschließend in das Computerprogramm „Maxqda“ zur computergestützten Auswertung der Daten eingelesen. Die Grobstruktur des Leitfadens und das im Verlauf der Interviews sukzessive induktiv erarbeitete Kategoriengerüst habe ich ebenfalls in das Programm unter ‚Codes‘ eingegeben. Pro Interview wurden nur relevante Äußerungen den entwickelten Kategorien zugeordnet. Ausschnitte, die sich nicht auf den Gegenstand der Forschung beziehen, wurden ignoriert, so dass die Analyse nur die Textstellen umfasst, in denen sich die Interviewpartnerinnen zum Themenkomplex Promotion äußern (Stufe 1: Festlegung des Materials). Informationen und Eindrücke, die ich im Rahmen der Erhebungssituation erhalten habe, wurden im Postscriptum festgehalten (Stufe 2: Analyse der Entstehungssituation). Die Umwandlung der akustischen Aufzeichnung in ein schriftliches Protokoll wurde zuvor beschrieben (Stufe 3: Formale Charakterisierung des Materials). Die Fragestellung der Analyse ist theoretisch an die bisherige Forschung über den Gegenstand der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen angebunden, wie im Kapitel 3. beschrieben (Stufe 4: Richtung der Analyse). Die weitere Differenzierung der Fragestellung ist entlang der im Leitfaden formulierten Fragen, die im Wesentlichen mein Forschungsinteresse widerspiegeln und die ich auf der Basis meines Vorverständnisses erstellt habe, nachvollziehbar (Stufe 5: The-

oriegeleitete Differenzierung der Fragestellung). In dieser Untersuchung sollen im Wesentlichen Aspekte der inhaltsanalytischen Zusammenfassung, aber auch Kriterien der Strukturierung angewandt werden (Stufe 6: Bestimmung der Analysetechnik).

Im Anschluss an die Codierung aller Interviews habe ich in einem weiteren Schritt zunächst die Gespräche *einzel*n ausgewertet und zu diesem Zweck pro Interview die durch das Computerprogramm geordneten „Codings“ (Kategoriensystem, bestehend aus Hauptkategorien, Kategorien und Subkategorien s. Anhang) ausgedruckt.

Die *Auswertung der Einzelinterviews* erfolgte nach folgendem Grobraster:

Kontext des Befragten: Unter diesen Aspekt fallen Sozialdaten, gesellschaftliches Umfeld, berufliche Vorerfahrungen und sonstige Besonderheiten.

Vorabzusammenfassung: Hier wurde komprimiert die Einstellung der jeweiligen Probandin zur Promotion skizziert, um dem „schnellen Leser“ einen Gesamteindruck zu vermitteln.

Detaillierte Auswertung: Zunächst bin ich dem Grobraster des Leitfadens gefolgt und habe Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden, die als Feldkräfte auf das Individuum zum Zeitpunkt der Befragung wirken, in der Auswertung besonders fokussiert und versucht. Für Aussagen, die nicht unter diese Kategorien zu subsumieren waren, habe ich weitere Kategorien gebildet. Gleichzeitig habe ich die in den Struktogrammen und Interviewmemos erhobenen Daten in die Betrachtung mit einbezogen.

Ferner erhielt jede Einzelauswertung einen gesonderten zusätzlichen Punkt: „Methodenevaluation“, um einen Eindruck von der Akzeptanz der erstellten ‚Kognitiven Karten‘ zu bekommen (Kurzzusammenfassung der Evaluation siehe Anhang 3). Sämtliche Einzelauswertungen befinden sich im Anhang.

Um die Gesamtdatenmenge weiter zu verdichten und den Blick auf die für die Forschungsfrage relevanten Kategorien zu reduzieren, habe ich anschließend die vorliegenden Einzelauswertungen in ein neues Maxqda-Projekt eingelesen und nach dem vorgegebenen Raster der drei großen Einflussfelder neue Kategorien induktiv am Material aller Einzelauswertungen gebildet und die Aussagen codiert. Durch Selektion und Bündelungen wurden die Aussagegehalte zu geeigneten Zitaten und Paraphrasen zusammengefasst. Im Rahmen einer systematischen Ordnung der Kategorien wurde der Textkorpus nach bestimmten Inhaltsbereichen strukturiert und bildet als Ergebnis dieses Arbeitsschrittes eine gegliederte, überschaubare Datenmenge, die das Abbild des Grundmaterials darstellt (Stufe 8: kategoriale inhaltsanalytische Zusammenfassung und inhaltliche Strukturierung). Im folgenden Kapitel 5. stelle ich die Auswertung aller Ergebnisse (Stufe 9: Interpretation) entlang der gebildeten Kategorien dar.

Die Fachbereiche der Befragten waren durch die vorher zur Anonymisierung festgelegte personale Code-Nummer der Interviewten in jedem Coding identifizierbar. Jedes angegebene Zitat wird durch den folgenden Code auf das entsprechende Interview und die genaue Textstelle rückführbar sein:

2	Fachbereich Bildungswissenschaften
5	Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
01-22	laufende Nummer der Interviewpartnerinnen
44-45	Beispiel für den Gesprächsabsatz der Transkription (vom Computerprogramm Maxqda automatisch festgelegt)

Zur Auswertung der kognitiven Karten habe ich die handschriftlich von den Studierenden in das persönliche Struktogramm eingetragenen Daten in ein erstelltes Formblatt (s. Anhang) übertragen und diese Inhalte bei der Auswertung der Interviews mit berücksichtigt. Verwendete Daten aus den Struktogrammen werden in den Auswer-

tungen mit „Strg“ gekennzeichnet, z. B. „(2-F03, Strg)“ Fachbereich Bildungswissenschaften, Interviewpartnerin 03, Angaben im Struktogramm.

Anschließend wurden die Ergebnisse in Form von Mind-Maps grafisch dargestellt. Hierzu habe ich das Computerprogramm „Mind-Manager 2002“ verwendet.

4.4 Zusammenfassung

Dieser Untersuchung liegt die wissenschaftstheoretische Position des Qualitativen bzw. Interpretativen Paradigmas als forschungsleitendes Denkmodell zu Grunde. Sie ist als explorative Studie konzipiert und im Auftrage der hochschulinternen Gleichstellungskommission der Universität Duisburg-Essen am Campus Essen durchgeführt worden. Längerfristiges Ziel ist es, aus den gefundenen Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen Empfehlungen für eine nachhaltige Verbesserung ihrer Möglichkeiten, eine Dissertation zu beginnen und erfolgreich abzuschließen, zu entwickeln.

Als Methode wähle ich das Leitfadeninterview, um subjektive Relevanzsetzungen der Befragten in ihrem Entscheidungskonflikt ‚Pro und Kontra Promotion‘ angemessen erschließen zu können. In der Durchführung der Interviews soll das „Prinzip des Alltagsgesprächs“ realisiert werden, indem die Interviewerin die Rolle der Anteilnehmenden ZuhörerIn einnimmt, die jedoch die Haltung der strikten Neutralität zugunsten einer diskreten, aber starken persönlichen Präsenz aufgibt. Vor dem Hintergrund des Primats der Nutzerorientierung bewirkt aufmerksames Nachfragen das Setzen von Impulsen, die reflexive Prozesse bei den Befragten fördern.

Der Leitfaden soll auf der Basis der theoretischen Vorüberlegungen die Gesamtsituation der Studentinnen zum Zeitpunkt der Befragung erfassen und die auf eine Entscheidung einwirkenden Felder, wie die biografischen Prägungen, wahrgenommene Implikationen der Situation auf dem Arbeitsmarkt und des persönlich erlebten Hochschulumfeldes, ansprechen. Antizipierte Folgen und Alternativen sowie Barrieren/Hürden sollen Hinweise auf subjektive Deutungen geben. Mit einer im Anschluss an das Interview durchgeführten assoziativen Erhebungsmethode - kognitive Karten, „Struktogramm“ (Strg) genannt - werden die Aussagen komprimiert zusammengefasst. Hierdurch wird einerseits den Befragten ein strukturierter Blick auf ihr ‚Ent-

scheidungsbild Promotionsvorhaben' ermöglicht und für die Interviewerin stellt dieses Vorgehen eine kommunikative Validierung des im Interview Gesagten dar. Durch die anschließende Frage nach den ‚Kräften, die Barrieren überwinden' können, werden Impulse bei den Befragten gesetzt, die zu weiterführenden Überlegungen führen sollen.

Der Auswahl der Interviewpartnerinnen liegt die Promotionsstatistik zweier ausgewählter Fachbereiche zu Grunde: Sowohl in den Bildungswissenschaften, als auch in den Wirtschaftswissenschaften sind Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen deutlich unterrepräsentiert, obwohl dies insbesondere bei den Bildungswissenschaften aufgrund der hohen Zahl weiblicher Studierender verwundert. Ich habe insgesamt 22 Studentinnen (je 11 aus dem Fachbereich Bildungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften), die aus unterschiedlichen Studienschwerpunkten, Kulturzugehörigkeiten und Altersgruppen heterogen zusammengesetzt sind, befragt. Von den aufgenommenen Tonbandprotokollen wurden zunächst Transkriptionen erstellt. Die Auswertung ist an die methodischen Vorgaben der qualitativen Inhaltsanalyse angelehnt und mit Hilfe des computergestützten Programms „Maxqda“ durchgeführt worden. Die erstellten Struktogramme wurden mit dem Computerprogramm „Mind-Manager 2002“ zusammenfassend visualisiert.

5. Auswertungen

Die theoretischen Vorüberlegungen zur Feldtheorie Kurt Lewins verweisen darauf, dass die bei den befragten Studentinnen in der kognitiv repräsentierten *Gesamtsituation* zum Zeitpunkt der Befragung wirkenden Einflüsse Momentaufnahmen sind. Die Rational-Choice-theoretischen Bezüge fokussieren die Wahl der Handlungsalternativen nach rationaler Abwägung der Kosten-/Nutzenerwartungen, soweit diese dem Bewusstsein zugänglich sind. Um diese Kosten-/Nutzenbetrachtungen analytisch zu fassen, liegt dem verwendeten Leitfaden das rationale Entscheidungsraaster „Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden“ zu Grunde. Die Einflüsse aus verschiedenen Wirkungsfeldern der individuellen Gesamtsituation setzen sich für die einzelne Studentin wie ein Mosaik zusammen: Sie werden intrapersonal abgewogen und führen individuell zu einer positiven oder negativen Entscheidung zur Weiterqualifizierung im wissenschaftlichen Feld.

Das Habitus- und Feldkonzept von Pierre Bourdieu gibt weiterführende Hinweise darauf, dass Entscheidungen lediglich im Rahmen bestimmter Habitusgrenzen getroffen werden, die von dem Vorhandensein verschiedener Kapitalien (ökonomisches, soziales, kulturelles, symbolisches Kapital) determiniert sind. Darüberhinaus zeigen einerseits die Überlegungen der Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung, dass *Geschlecht* als zentrale Kategorie der Selbstkategorisierung wirkt und als hochwirksames Steuerungsschema (vgl. 3.3.4 dieser Arbeit) stets präsent ist, und andererseits die Überlegungen Pierre Bourdieus zur inkorporierten Wirkung der symbolischen Gewalt der Geschlechterhierarchie (vgl. ebd.), dass Entscheidungen zur Weiterqualifizierung auch von unbewussten (Selbst-)zuschreibungen mit beeinflusst sein können.

Das Identifizieren der in verschiedenen Interviewaussagen enthaltenen Wirkungsweise der aus den geschlechtshierarchischen Strukturen entstehenden symbolischen Gewalt ist hier mit der Absicht verbunden, die Mechanismen und Funktionsweisen ihres Wirkens herauszustellen. „Denn was in der Sozialwelt hervorgebracht wurde, kann auch in der sozialen Welt verändert werden“ (Engler 2003: 248), was den Anspruch dieser Arbeit, aus den Erkenntnissen der Untersuchung Maßnahmen zur Veränderung von universitären Strukturen zu konzipieren, begründen soll.

Aus den im Anhang beigefügten Einzelauswertungen wähle ich diejenigen Aussagen aus, die einerseits Hinweise auf die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Dissertationen und andererseits mögliche Impulse für universitätsinterne Veranstaltungen zur Promotionsförderung von DiplomandInnen geben.

Die in den beiden Fachbereichen Bildungs- und Wirtschaftswissenschaften durchgeführten Interviews werden hier nicht vergleichend ausgewertet, da sich lediglich im Studierenerleben unterschiedliche Aussagen finden. Das Pädagogik-Studium ist im Hinblick auf seine inhaltliche Bestimmung von vornherein methodisch kommunikativer gestaltet, wohingegen in den Wirtschaftswissenschaften frontale Vermittlungsmethoden vorherrschen.

Bezüglich der zu erwartenden Berufsfelder für promovierte Akademikerinnen, die in Führungspositionen streben, haben sowohl Wirtschafts- als auch Bildungswissenschaftlerinnen mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen zu rechnen, dies insbesondere bezüglich künftiger Familienaufgaben.

Die von den Befragten geäußerten *Annahmen* über die Ursachen für die niedrige Anzahl Frauen unter den Promovierenden in beiden Fächern enthalten Hinweise auf eigene Haltungen und Einstellungen, die sich als positive oder negative Valenzen auf eine eigene Entscheidung auswirken können. Wie bereits in meinen Ausführungen zum Untersuchungsdesign beschrieben, habe ich im Sinne der Aktionsforschung im Verlauf der Interviews die Befragten mit der aktuellen Statistik zur Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen in ihrem jeweiligen Fachbereich konfrontiert, um damit die Aufmerksamkeit auf diese Thematik zu lenken. Mit der Beantwortung der anschließenden Frage: „Was denken Sie, woran das liegt?“ und der damit verbundenen Aufforderung, über die Ursachen zu spekulieren, bot sich den Befragten die Möglichkeit, eigene Haltungen „als Spekulation zu verpacken“ (vgl. auch Kapitel 4.3.2 dieser Arbeit). Es kann davon ausgegangen werden, dass Aussagen über promovierende bzw. nicht promovierende Frauen häufig die eigene Position mit einschließen. So sollten zusätzliche Informationen über die Kognitionen der Befragten gewonnen werden, die als zusätzliche ‚Barrieren‘ unbewusst wirken können.

Die folgenden Kapitel werden nach dem zuvor gewählten Schema der möglichen Einflussfelder eingeteilt in Ursachen, die in den Auswirkungen der Inkorporierung geschlechtshierarchischer Strukturen, in der antizipierten Arbeitsmarktsituation und in den Hochschulstrukturen liegen. Hier kann es zu inhaltlichen Überschneidungen kommen, wenn z. B. das Thema „weibliche Lebensplanung“ sowohl in Fragen der geschlechtsspezifischen Sozialisation als auch in Überlegungen von Personalverantwortlichen zur Einstellung weiblicher Führungskräfte auftaucht.

Den Abschluss bilden zusammenfassende Darstellungen (Mind-Maps) der in den Kognitiven Karten erhobenen Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden aller Interviewpartnerinnen sowie ihre Überlegungen zu den wahrgenommen ‚Kräften‘, die ihnen helfen würden, die Barrieren zu überwinden.

5.1 Hinweise auf sozialisationsbedingte Ursachen

Bezug nehmend auf meine Ausführungen im Theorieteil dieser Arbeit versuche ich in den nachfolgenden Auswertungen der Interviewaussagen zu zeigen, dass in der geschlechtsspezifischen Sozialisation positive und negative „kollektive“ Zuschreibungen subjektive Erwartungen hervorgerufen haben, die sich in Gestalt von Dispositionen in die Körper eingeprägt haben (vgl. Bourdieu 2005: 108 f.) und in den Aussagen der Befragten als Haltungen deutlich werden. Die Bedeutung persönlicher Ermutigung wird sich hieraus ergeben. Ferner zeigen sich ambivalente Haltungen zu den Erwartungen an eine „Frau mit Dokortitel“ sowie zur „Karriere“ allgemein.

Geschlechtsspezifische Einstellungen zur Lebensplanung treten in beinahe jedem Interview in den Vordergrund und lassen einen sehr großen Einfluss auf die Entscheidung zur Promotion vermuten. Hier zeigt sich jedoch auch deutlich, dass vorhandene Geschlechtsstereotypen von einigen Befragten auf ihre Berechtigung hin kritisch hinterfragt werden.

Das in der Sozialisation erworbene soziale, kulturelle und ökonomische Kapital verweist auf weitere Habitusgrenzen, die in einer Entscheidungssituation gravierende Hürden zur Promotion bilden können.

5.1.1 Selbstbewusstsein und weibliches Selbstbild

Bereits bei der Studienwahl sind das weibliche Selbstbild und die damit verbundene Selbstwirksamkeitserwartung von großer Bedeutung. Die weitere Berufs- und Aufstiegsplanung gründet hierauf und ist maßgeblich davon abhängig, welche Interessen eine Person entwickelt, wie viel Selbstvertrauen sie hat und wie sie ihre Erfolgswahrscheinlichkeit einschätzt (vgl. Wiegand 1995: 110).

In einigen Interviewaussagen werden teilweise schwache Erwartungen bezüglich der eigenen Selbstwirksamkeit deutlich und können sich als internale Barrieren hemmend auf das Anvisieren höherer Ziele auswirken.

Andere Interviewaussagen zeigen jedoch, dass der bevorstehende akademische Abschluss positiv in das Selbstbild integriert wird.

Eine aufgrund positiver Studiererlebnisse und -ergebnisse generierte wissenschaftliche Neugier wird z. B. dennoch gebremst durch ein geringes Kompetenzvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit:

„...ich hätte total Lust, so für den Rest meines Lebens irgendwie zu forschen und Bücher zu schreiben. Aber ja, aber das ist irgendwie, weiß ich nicht...(leise).

Was heißt das, ,weiß ich nicht'?

Ja, traue ich mir das zu? (2-F05; 101-103)

Obwohl der Anteil der Mädchen an den Bildungsabschlüssen der gymnasialen Oberstufe und der Hochschulen sukzessive gestiegen ist, werden Mädchen und Jungen im Laufe des Sozialisationsprozesses dazu angehalten und ermutigt, sich entsprechend ihrem Geschlecht zu verhalten, was Auswirkungen auf die Entstehung des Selbstbildes hat. Mit dem Bewusstsein, sich Fähigkeiten und Verhaltensweisen aneignen zu müssen, die in unserer Sozialstruktur keinen hohen Stellenwert genießen, entwickeln Frauen häufig einen ungerechtfertigten Mangel an Selbstvertrauen. Die Schulforschung gibt Hinweise darauf, dass es schon recht früh zu Einbrüchen im Selbstvertrauen kommen kann, die sich später immer wieder – je nach Handlungskontext - zeigen können. Seit Ende der 1980er Jahre weisen Untersuchungen bereits darauf hin, dass dies bei Mädchen mit zunehmender Klassenstufe deutlicher sichtbar

wird. Bezüglich der Entwicklung des Selbstvertrauens in der Sekundarstufe I kommt Marianne Horstkemper zu dem Fazit, dass Mädchen ihre schulischen Leistungserfolge nicht in demselben Ausmaß wie Jungen in ihr Selbstbild integrieren (Horstkemper 1987: 216). Dieses Ergebnis ist seither durch weitere empirische Schulstudien bestätigt worden (vgl. die Zusammenfassung der aktuellen Ergebnisse in: Hoppe/Nyssen 2004: 236 ff.): Sich abzeichnende Differenzen zwischen den Geschlechtern scheinen sich am Ende der Grundschulzeit noch nicht zu einem geschlechtsabhängigen Selbstkonzept verfestigt zu haben (vgl. Bos u.a. 2003). Erst im Verlauf der Sekundarstufe „setzen allerdings gravierende Selbstzweifel der Mädchen ein“ (Hoppe/Nyssen 2004: 236). Laut Timms-Studie unterschätzen Mädchen im Vergleich zu Jungen systematisch ihre allgemeinen schulischen Fähigkeiten und insbesondere ihre Leistungen in den Fächern Mathematik und Physik (Baumert u. a. 1997: 173). Dies gilt allerdings nicht für die leistungsstärksten Schülerinnen: Ihr Selbstbewusstsein ist ebenso stark ausgebildet wie das der gleich leistungsstarken Jungen. Im mittleren Leistungsbereich findet man wiederum ein unangemessen niedriges Selbstvertrauen.

Deshalb wird „nach dem allgemeinen Gesetz der Anpassung der Erwartungen an die Chancen, der Ansprüche an die Möglichkeiten, der fortgesetzten und untergründig verstümmelten weiblichen Erfahrung einer durch und durch vergeschlechtlichten Welt durch beständige Entmutigung die Neigung zur Ausführung von Handlungen verkümmern, die mit Frauen, selbst wenn sie ihnen nicht ausdrücklich verwehrt sind, nicht in Verbindung gebracht werden. Diese Erfahrung begünstigt eine ‚gelernte Hilflosigkeit‘ (...)“⁴³ (Bourdieu 2005: 109). Die Aussage einer Studentin bringt es auf den Punkt:

„Also, das ist ja immer eine persönliche Sache, wenn jemand, der sehr von sich überzeugt ist und weiß, was er kann, und dem das sein Leben lang bestätigt wird im positiven Sinne, der die Selbstsicherheit hat, das zu wollen, der

⁴³ Als „gelernte Hilflosigkeit“ interpretiert Seligman 1983 die Genese eines Zustandsbildes, das sich durch Passivität und Teilnahmslosigkeit, negativistische Erwartungen, allgemeinen Aktivitätsverlust auszeichnet. Tierversuche und humanpsychologische Untersuchungen legen nahe, dass dieses Zustandsbild unter anderem nach wiederholten Erfahrungen auftritt, in deren Verlauf Verhalten nicht zu der erwarteten (positiven oder negativen) Verstärkung führt. Das Wegfallen des erwarteten Zusammenhanges von Handlung und Verstärkung wird von Seligman als Mangel der Umweltkontrolle durch den Organismus beschrieben, die sich auf künftiges Lernen auswirkt, so dass Informationsverarbeitung und das Erkennen von Bedeutungszusammenhängen beeinträchtigt sind. Gelernte Hilflosigkeit wird überdies auf eine Vielzahl ähnlicher Situationen durch Generalisierung übertragen (vgl. Seligman, 1983).

braucht vielleicht nicht diese Unterstützung, ist natürlich eine persönliche Sache. Ich habe diese Selbstsicherheit nicht, mir hat das noch nie jemand so gesagt, dass ich vielleicht das Zeug dazu hätte, also ich kann das nicht beurteilen, weiß ich nicht (...)" (2-F07; 55-55).

Der immer wieder bekundete große Unterstützungsbedarf verweist ebenfalls auf mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, ein Dissertationsvorhaben selbstständig auszuführen (siehe auch nachfolgende Ausführungen im Kapitel 5.1.1.1). Besonders betont werden der Wunsch nach einer kooperativen Beziehung zu der betreuenden ProfessorIn und die enorme Wichtigkeit der menschlichen Qualität dieses Arbeitsverhältnisses, das von persönlicher Akzeptanz und fachlicher Hilfestellung geprägt sein soll. Bei mangelnder Unterstützung befürchten viele Befragte, es nicht durchzuhalten und „auf der Strecke zu bleiben“:

„Ich denke, bei einer Promotion braucht man eben auch noch viel Unterstützung von dem Doktorvater. Wenn dann eben so wenig Unterstützung kommt, dann hätte ich auch Angst, dabei auf der Strecke zu bleiben. Natürlich muss ich mir alles selbst erarbeiten. Ich denke, es ist immer gut, wenn man noch jemanden hat, der sich wirklich in gewisser Weise um einen auch noch kümmert" (2-F02; 35-35).

Hinzu kommen vielfach entmutigende Berichte von persönlichen Bekannten, die als DoktorandInnen „in der Betreuung allein gelassen" (2-F10; 77-77) wurden. Dies führt offensichtlich zu der Erwartung, selbst auch „ganz wenig Unterstützung zu erhalten“ (2-F02; 33-33) und einen harten Weg alleine gehen zu müssen:

„Und wenn ich mich natürlich selber da drum kümmern müsste, würde das für mich einen ganz harten Weg bedeuten, stell ich mir so vor. Also aus Angst, da keine Unterstützung zu bekommen“ (2-F07; 20-20).

Eine Befragte formuliert geradezu idealtypisch ihre konkreten Vorstellungen von der Art und Weise der Unterstützung, die sie benötigt:

„Dass derjenige Zeit hat für mich, dass er sich in Ruhe auch mal Zeit nimmt für Gespräche, dass man mit ihm Fragen ausdiskutieren kann, dass er auch eigene Impulse gibt, damit man auch noch mal weiterdenken kann in eine andere Richtung. So stelle ich mir Unterstützung vor" (2-F02; 37-37).

Die negative Selbsteinschätzung, zum Ende des Studiums nicht genügend auf eine Dissertation vorbereitet zu sein, um selbstinitiativ mit dem Wunsch nach einem weiteren wissenschaftlichen Abschluss auf eine ProfessorIn zuzugehen, scheint eine Bar-

riere darzustellen und einer persönlichen Ermutigung zu bedürfen.

„...würde ich ´s noch nicht machen, weil ich mich da noch nicht sicher genug zu fühle, so bei meinem jetzigen Wissensstand, oder überhaupt wie ich mich jetzt empfinde, also würde ich jetzt nicht auf jemanden zugehen und fragen, darf ich promovieren“ (2-F07; 17-17).

„also, es wäre bestimmt noch dran zu arbeiten, sagen wir mal so. Also, ich sehe schon bei mir selber eigentlich teilweise Potenzial, wenn ich das so sagen kann. Aber es gibt bestimmt noch viele Dinge, die ausgefeilt werden müssen, an denen noch viel stärker gearbeitet werden müsste (...)" (5-F20; 9-9).

Es werden Ängste im Hinblick auf die Erfüllung eines (imaginären) sehr hohen wissenschaftlichen Anspruchs sichtbar, der in den Vorstellungen der Studentinnen mit einer Promotion einhergeht. Sichtbar wird gleichzeitig ein Informationsdefizit (siehe auch Kapitel 5.3.7) bezüglich des inhaltlichen und formalen Anspruchsniveaus:

„...hätte aber schon so gewisse Ängste, weil ich denken würde, also mich fragen würde, ob ich das überhaupt leisten kann" (2-F10; 3-3).

„Also eigentlich müsste jemand, der jetzt so was anstrebt, natürlich überdurchschnittlich gut sein. Das trifft bei mir aber nicht zu. Ich bin so Durchschnitt. Und es gibt sicherlich ein paar Fächer, ein paar Schwerpunkte, wo ich meine, dass ich besser bin als der Durchschnitt“ (5F27; 32-32).

"Nein, eigentlich habe ich bisher nicht wissenschaftlich gearbeitet....außer...was wir in Seminararbeiten gemacht haben. Und dann natürlich jetzt die Diplomarbeit. Aber das ist wahrscheinlich alles mit so einer Promotion gar nicht vergleichbar" (5-F20; 131-131).

„... Also reizen würde es mich schon, ob ich dem gerecht werden würde... bin ich mir wirklich nicht sicher. Ich will das jetzt nicht einfach kess und keck behaupten ja. Weil ich finde, also das sind so viele... da bin ich auch realistisch (5-F21; 190-190).

Im letzten Zitat wird die weibliche Selbstpositionierung in der Polarisierung zwischen Selbstkritik und Selbstüberschätzung deutlich: Eine selbstkritische Einschätzung wird hier als „realistisch“ bewertet. Die Chance, unter vielen AbsolventInnen dem (imaginären) Anspruch gerecht zu werden, scheint als gering angesehen zu sein. Das mag im Einzelfall zutreffend oder unzutreffend sein, was an dieser Stelle nicht beurteilt werden kann. Unter Bezugnahme auf seine Analysen zur „männlichen Herrschaft“ sieht Bourdieu die Ursache für eine tendenzielle weibliche Selbstunterschätzung dar-

in, dass Frauen sich noch immer mit männlichen Vorstellungen über den Wert der Frau identifizieren. Daher rühre eine mehr oder weniger ausgeprägte Neigung zur Selbsttherabsetzung und zur Inkorporierung des sozialen Urteils in Gestalt der Gemehmtheit oder der Schüchternheit (vgl. Bourdieu 2005: 118).

Bei der Frage nach der Vorstellung eines möglichen Anforderungsprofils einer HochschullehrerIn an eine DoktorandIn werden vor allem Eigenschaften und Verhaltensweisen, wie z. B. *Selbstsicherheit* und *Durchsetzungsfähigkeit* genannt, die traditionell dem männlichen Geschlechtsstereotyp zugeordnet werden: *"...eine selbstbewusste Art, Ehrgeiz, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Durchhaltevermögen...ich denk mal schon, das ist ziemlich hart"* (5-F26; 27-27). Das Adjektiv „hart“ wird hier im Zusammenhang mit bereits männlich konnotierten Eigenschaften auf die Erwartung an den Inhalt und den Verlauf des Promotionsprozesses angewandt. An dieser Stelle werden Einteilungs- und Auffassungsprinzipien sichtbar, die gemäß Bourdieu als Schemata ein Produkt der Herrschaft sind, welches die Beherrschten auf das, was sie beherrscht, anwenden. Bourdieu weist darauf hin, dass dann, wenn die Gedanken der Beherrschten und ihre Wahrnehmungen mit den Strukturen der Herrschaftsbeziehung, die ihnen aufgezwungen ist, konform strukturiert sind, „ihre *Erkenntnisakte* unvermeidlich Akte der *Anerkennung*, der Unterwerfung“, sind (Bourdieu 2005: 28; kursiv im Original). Somit ist davon auszugehen, dass das antizipierte, mit „hart“ konnotierte Anforderungsprofil einer Dissertation für Frauen eher in Ausnahmefällen eine geschlechtstypische Identifikationsfläche bietet und tendenziell eine negative Wirkung in einer Entscheidungssituation hat.

„Also für viele Frauen ist Promotion was sehr Hohes, da wag ich mich nicht dran. Vielleicht ist es bei einigen Frauen, nicht bei allen, der Grund, dass man sagt, ich trau mich nicht ran“ (5-F21; 138-138).

5.1.1.1 Die Bedeutung persönlicher Ermutigung

In den Interviews hat sich gezeigt, dass der Entschluss von Frauen, ein nicht traditionelles weibliches Berufsfeld – und als solches kann die Wissenschaft angesehen werden⁴⁴ – zu betreten, neben einem oft psychisch erheblichen Energieaufwand

⁴⁴ Die Hochschule ist ein gesellschaftlicher Raum, in dem Männer es historisch gesehen gewohnt sind, alleine zu agieren, ihre Macht auszubauen und ihre Werte durchzusetzen (vgl. Leemann 2002: 40).

auch der Unterstützung und Ermutigung durch die Umwelt bedarf.

Als ungeschriebenes Gesetz gilt für nahezu alle Befragten, dass man von einer ProfessorIn auf eine Promotion persönlich angesprochen werden müsse. Es wird davon ausgegangen, dass *"man angesprochen wird, weil man positiv aufgefallen ist"* (2-F07; 10-10).

„Ich meine in der Regel ist es ja schon so, dass so ein Vorschlag vermutlich dann eher von einem Professor käme, der der Meinung wäre, dass ich das könnte. Würde ich jetzt einfach mal vermuten“ (5-F27; 10-10).

Erfolgt dieser Impuls seitens der HochschullehrerIn nicht, wird dies von vielen Studierenden als unausgesprochene Botschaft interpretiert, dass man es ihnen nicht zutraut. Diese fehlende Wertschätzung erbrachter Leistungen, die teilweise sicherlich ihre Berechtigung hat, kann bei potenziellen Kandidatinnen für eine Höherqualifizierung zu vorschneller Entmutigung und Selbstselektion führen. Die Befragten betonen im Falle einer persönlichen Ansprache ausdrücklich, sich *„geehrt [zu] fühlen“* (2-F05; 2-2), sich *„geschmeichelt [zu] fühlen, dass [man ihr] das zutraut“* (2-F11; 3-3) und *„als Person wahrgenommen“* (2-F08; 36-36) zu werden. Um von sich aus initiativ zu werden und auf eine VertreterIn des jeweiligen Fachs zuzugehen, fehlt vielen der Mut, denn man möchte keine Ablehnung riskieren.

„Es ist natürlich schon irgendwie schön, wenn einem das nahe gelegt wird, das ist ja auch ein Zeichen von Anerkennung, man wird aus dieser Masse der Studierenden herausgehoben und als Person wahrgenommen, was ja nicht unbedingt sonst häufig der Fall ist“ (2-F08; 36-36).

„... dass er oder sie meine Leistungen, meine wissenschaftliche Arbeit zu schätzen weiß und mich dahingehend unterstützen möchte“ (2-F08; 3-3).

Eine Studentin wünscht sich eine Zusicherung seitens einer HochschullehrerIn, dass sie *"es schaffen wird"* (2-F07; 53-53).

Verbunden mit persönlicher Wertschätzung wird es auch als positives Signal der Universität empfunden, sich für die neue Mitarbeiterin zu interessieren. Es zeige: *„Da hat jemand Interesse an mir“* (2-F07; 19-19):

„Als Erstes würde ich mich, glaube ich, geehrt fühlen, weil mir jemand nahe legt, mich weiterhin wissenschaftlich zu betätigen und dementsprechend wohl

davon ausgeht, dass ich da gewisse Anlagen, sprich Fähigkeiten habe, die weiterzuentwickeln sich lohnen würden" (2-F11; 3-3).

"Ich denke, aufgrund meiner Leistung, (...) weil man mich hier an der Uni behalten möchte " (2-F04; 7-7).

Die ermutigende Bedeutung, die das persönliche Angesprochenwerden für diejenigen haben würde, die bisher ein solches Vorhaben nicht ernsthaft in Erwägung gezogen haben, zeigt nachfolgendes Zitat:

„Also wenn mir wirklich ein Professor dazu raten würde zu promovieren, also dann würde ich auch ernsthaft darüber nachdenken und mich dann mal genauer damit auseinandersetzen, welche Aufgaben dann auf mich zukämen" (2-F02; 3-3).

Die Reaktion *„Ich würde versuchen, mich damit auseinander zu setzen, weil jetzt im Moment, wie ich das für mich empfinde, käme eine akademische Karriere für mich nicht in Frage" (5-F25; 7-7)*, verweist auf einen potenziell hohen Einfluss des Angesprochenwerdens auf die Veränderung der Haltung zur Promotion, was nicht notwendigerweise heißt, dass die Einstellung wirklich nachhaltig verändert wird. Eine Impulswirkung durch das Angesprochenwerden wird mit dieser Aussage jedoch eingeräumt.

Eine Interviewte hat nach der Ansprache einer Hochschullehrerin den Gedanken an eine Promotion während des Studiums gemeinsam mit Kommilitoninnen entwickelt. Der von der Dozentin ausgehende Impuls und deren motivierende Argumentation hat zwar die Auseinandersetzung entscheidend befördert, eine Promotion ernsthaft in Erwägung zu ziehen, aber die Zweifel an ihrer Eignung nicht ausgeräumt:

"Es kam sicherlich angesichts der konkreten Motivation durch unsere Dozentin. Ich hab´ damals in einer WG gewohnt, wo dann mehrere Frauen gute Ergebnisse in ihrem Diplom gemacht haben, und haben uns dann so gedacht: Ja klar, wir werden einfach erfolgsorientiert weitermachen. Und es ist nie so weit gekommen, dass wir das richtig ernst durchdacht haben, es hat Spaß gemacht, darüber nachzudenken, wir waren -, also ich war auch nicht so weit, darüber nachzudenken: Und was ist, wenn es jetzt wirklich so weit ist, also die Frage war, ob ich mir das zutraue oder zugetraut habe. Bin ich mir nach wie vor unsicher" (2-F09; 7-7).

5.1.1.2 Stärkung des Selbstbildes

Mit der Arbeit an der Dissertation wird gleichzeitig eine intensive Beschäftigung mit der eigenen Persönlichkeit assoziiert. Obwohl Disziplin und das „*sich Durchbeißen*“ (5-F16; 117-117) als mühsam erachtet werden, führt das Erarbeiten eines komplexen Wissensgebietes schließlich doch zu „*persönlicher Horizonterweiterung*“ (2-F11; Stgr) sowie zu „*Ansehen und Stolz*“ (5-F16, Stgr):

„Ich stelle mir vor, dass es sehr viel Arbeit ist, so eine Promotion zu schreiben, also sehr aufwändig, aber ich denke, dass das auch sehr viel beiträgt zur eigenen Persönlichkeitsentwicklung, also genauso wie es mit der Diplomarbeit mit mir passiert, dass ich wieder so einen Schritt weiter bin, weil vor ein paar Jahren habe ich mir das überhaupt nicht vorstellen können, wie irgendwann einmal eine Diplomarbeit zu schreiben ist und dass das genauso mit einer Dissertation sein wird, nur noch einen Schritt weiter“ (2-F12; 77-77).

„Und gibt einem natürlich auch ein selbstbewusstes Auftreten, dass man einfach sagt, macht was ihr wollt, aber die Qualifikation irgendwo ist da! Oder ich hab´ mich mit was intensiver auseinandergesetzt. Also, das ist so eine persönliche Geschichte, sicherlich, und es lässt stolpern. Man ist nicht mehr ganz einer unter vielen, gerade dann auch in BWL, klar“ (5-F22; 41-41).

Angesprochen auf die persönlichen Folgen, die sich aus einer Promotion ergeben, wird mit dem erreichten Erfolg eine Stärkung des Selbstkonzeptes antizipiert.

„...ja schon einfach auch die Erfahrung, sich mit etwas auseinanderzusetzen, etwas zum Abschluss zu bringen und dann hoffentlich auch den Erfolg dann einzufahren...“ (5-F22; 34-36).

„Und ich glaube, ich hab´ mir selber schon so gezeigt, ich kann sogar Beruf und Studium miteinander vereinbaren und (...) würde das gerne weiterführen. Ich möchte...ja, eher erfolgreich sein...“ (2-F09; 43-43).

Ebenfalls auf eine künftige Stärkung des Selbstbildes zielend, kann der Wunsch interpretiert werden, durch die wissenschaftliche Tätigkeit etwas bewirken zu wollen, das über individuelle Ziele hinausgeht:

„Was mich vielleicht bei der Doktorarbeit interessieren würde, oder was mir wichtig wäre, dass das auch einen Nutzen für die Praxis hat, dass ich vielleicht damit etwas bewirken kann“ (2-F05; 20-20).

Eine 23-jährige Studentin beschreibt ihr Gefühl mangelnder persönlicher Reife, ein Promotionsvorhaben direkt im Anschluss an das Studium angehen zu können. Wie die meisten anderen Befragten befindet sie sich gerade in der Phase ihrer Diplomar-

beit, in die sie erst einmal „*hineinwachsen*“ muss, bevor sie überhaupt an einer Dissertation denkt:

„Also, jetzt denke ich, ich bin noch nicht so weit, eine Dissertation zu schreiben. Also, ich denke, ich muss erst ,mal in die Diplomarbeit hineinwachsen und das erst ,mal wirklich bewältigen, würde ich sagen, und was also danach ist, kann ich noch nicht beurteilen, aber ich denke, jetzt wäre ich noch nicht so weit, so was zu machen, so was zu schreiben. Also ich glaub', da fehlt's mir irgendwie auch noch an persönlicher Reife (2-F12; 87-87). (...) Also ich bin erst ,mal froh, wenn ich die Diplomarbeit zu Ende hab' und wie gesagt, alles so abladen kann“ (2-F12; 95-95).

5.1.1.2 Haltungen zum eigenen Geschlecht

Die von den Befragten geäußerten *Annahmen* zu den Ursachen für die geringe Beteiligung von Frauen an weiteren wissenschaftlichen Qualifizierungswegen geben wichtige Hinweise auf vorhandene *geschlechtsspezifische Dispositionen*, die im Habitus repräsentiert sind und im Sinne einer „Komplizenschaft“ (Bourdieu 2005: 78) durch gelebtes Verhalten an der Stabilisierung bestehender Herrschaftsverhältnisse mitwirken.

Spontan äußern weibliche Befragte die Vermutung, dass ein Teil der Frauen sich „*eine Dissertation gar nicht zutraut*“ (5-F25; 97-97), dass sie weniger mutig und selbstbewusst seien und möglicherweise von den gesellschaftlich zugeschriebenen geschlechterstereotypen Erwartungen, ‚Karriere‘ sei männlich konnotiert, abgeschreckt würden. In den Annahmen über die Kognitionen anderer Frauen scheint die (Selbst-) Zuschreibung verbreitet zu sein, dass

„einige wirklich die Vorstellung davon haben, dass ,frau‘ das vielleicht nicht machen sollte. [Wissenschaft sei] ja eigentlich ein Männerbereich und dass man [sich] sage, mach es nicht“ (5-F25; 101-101).

„Vielleicht ist immer noch so das Klischee im Umlauf: Frau braucht nicht promovieren“ (2-F05; 82-82).

Die beiden Aussagen zeigen, dass die Studentinnen vorhandene Zuschreibungen reflektieren und den damit verbundenen impliziten Imperativ zum Rückzug klar erkennen. Deutlich werden durch diese beiden Zitate, dass sie „die beständigen, stillschweigenden und unmerklichen Weisungen, die die geschlechtlich hierarchisierte

Welt, in die sie geworfen sind, ihnen erteilt“ (Bourdieu 2005: 101), erkannt haben. Inwieweit dennoch diese „willkürlichen Vorschriften und Verbote als evident, natürlich und selbstverständlich“ (ebd.: 101) tatsächlich Einfluss auf ihr eigenes Entscheidungsverhalten pro und kontra Promotion haben werden, bleibt an dieser Stelle offen.

Eine Studentin fürchtet, in Rechtfertigungszwang zu geraten, wenn sie in einen männlich dominierten Bereich vordringt, in dem sie „*sowieso keine Chance*“ habe:

„Weil’s ja [mit einer Promotion] fast so ist, dass man sich eigenen Leuten gegenüber rechtfertigen muss. Wenn man’s einmal als Frau macht,..., „warum willst du es dir als Frau antun, ist eher nur was für Männer“ und da hat man überall sowieso keine Chance“ (5-F16; 128-128).

Hier wird deutlich, dass sich das androzentrische Einteilungsprinzip „durch die Routinen der Arbeitsteilung und der kollektiven und privaten Rituale impliziten Forderungen auch in die Körper“ (ebd.: 46) einprägt. Wenngleich der Anteil aufstiegsorientierter Frauen und ihre Repräsentanz in Führungspositionen sukzessive zunimmt, so zeigt dieses Zitat einer Diplomandin ein Vermeidungsverhalten, das zunächst als Selbstschutz erscheint („*Willst du es dir als Frau antun, in diesen Männerbereich vorzudringen?*“). Es entsteht der Eindruck, als ob die Weiblichkeit hier in der Kunst bestünde, ‚sich klein zu machen‘, und eine Art unsichtbare Umzäunung ihre körperliche Bewegungsfreiheit und ihre Fortbewegungsmöglichkeit beschneidet (vgl. ebd.: 54). Da diese selbstreduzierende Handlungsorientierung im Unbewussten abläuft, ist die Akteurin „dazu verurteilt, jedem Augenblick der herabgeminderten Identität, die [ihr] gesellschaftlich zugewiesen ist, den Anschein eines natürlichen Ursprungs zu verleihen“ (ebd.: 57): Das zeigt die in der vorgenannten Aussage enthaltene Botschaft, dass Forschung eigentlich ein den Männern vorbehaltenes Feld sei. Durch diese Einschätzung kann die Befragte aufgrund dessen, „dass ihre Dispositionen das Produkt der Inkorporierung des in die Ordnung der Dinge eingepprägten negativen Vorurteils gegen das Weibliche sind, dieses Vorurteil nur ständig bestätigen“ (ebd.: 61 f.). Anders ausgedrückt haben wir es hier mit einer symbolischen Kraft (vgl. Kapitel 3.3.3. dieser Arbeit) zu tun, die paradoxerweise von ihr nicht nur nicht wahrgenommen, sondern auch noch von ihr selbst durch die größtenteils unreflektierte Übernahme der Regelmäßigkeiten der sozialen Ordnung mit erzeugt und unterstützt wird. Es breitet sich die Aura des Natürlichen über eine in Wirklichkeit kulturell und histo-

risch erzeugte Situation aus (vgl. ebd.: 65). Ein Vordringen in eine Männerdomäne bedingt vor dem Hintergrund dieser Theorie das Überschreiten von Habitusgrenzen.

Reflektiert wird von einigen Studentinnen die unterschiedliche Art und Weise der weiblichen und männlichen Selbstpositionierung sowohl in der Universität als auch im außeruniversitären Arbeitsfeld. Im Unterschied zu Frauen - so die auf persönlichen Beobachtungen basierende Angabe - ergreifen Männer „auf eine andere Art und Weise Initiative“ (2-F08; 97-97), sich selbst zu positionieren. Sie versuchen z. B. in Lehrveranstaltungen „mehr zu glänzen mit ihrem Wissen“ (2-F11; 123-123). Die Formulierung, „mehr mit ihrem Wissen zu glänzen“, impliziert eine Kritik an dem wahrgenommen Verhalten männlicher Kommilitonen und eine persönliche Distanzierung hierzu. In Form dieser kritischen Reflexion finden sich weitere Zitate, in denen alltagstheoretische Erklärungen für den vermeintlichen männlichen Selbstpräsentationserfolg gesucht werden:

„...aber ich glaub' schon, dass Männer sich schon auch stärker durchsetzen können in manchen Bereichen, oder dahingehend auch stärkere Unterstützung erfahren, und auch dann, was so die Promotion anbelangt, dass sie sich da vielleicht viel stärker bei einem Professor anbieten, ja allein stärker vielleicht Interesse zeigen, aber das sind jetzt auch nur so Vermutungen“ (2-F08; 94-94).

„Ich glaube, die Männer haben 'n anderes Talent sich zu profilieren, die versuchen stärker sich zu profilieren den Professoren gegenüber, also wenn ich jetzt mal alle Männer über einen Kamm scheren soll“ (2-F11; 117-117) (...).

„Ich glaube, dass erst mal Männer in dem Punkt vielleicht mutiger sind“ (5-F21; 138-138).

„...da kann man ja in Seminaren das ganze Programm live erleben, also wie die dann zum Teil versuchen sich rauszustellen oder also bis hin dazu, dass sie am Ende da stehen und mit dem Professor noch mal sprechen, am Ende des Seminars also die ganze Brandbreite. Und von daher, denk' ich, haben die wahrscheinlich auch größere Chancen“ (2-F11; 125-125).

Die Schilderungen der Studentinnen sind nicht wertneutral, sondern zwischen den Zeilen ist eine ambivalente Position diesem Verhalten gegenüber sichtbar: Kritisiert wird die tendenziell anbiedernde Art einerseits, gesehen wird andererseits auch, dass hieraus offensichtlich die „größeren Chancen“ erwachsen.

Eine Befragte aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften fürchtet explizit die *Notwendigkeit* dieses hohen Maßes an Selbstdarstellungsfähigkeiten, die vermeintlichen (materiellen) Erfolg in Aussicht stellen: „Also BWLer können sich sehr gut selbst verkaufen. Und da passe ich natürlich nicht ganz so rein“ (5-F19; 44-44). An diesem Punkt werden die Besonderheiten der verschiedenen Fachkulturen (hier: Wirtschaftswissenschaften vs. Bildungswissenschaften) deutlich: Gemäß der Generalisierung dieser Studentin entspricht dies offensichtlich vorhandenen Stereotypen, die einer Betriebswirtschaftlerin/einem Betriebswirtschaftler aufgrund des thematischen Umgangs mit ‚Ware, Absatzstrategien und Effizienz‘ zugeschrieben werden: Bei sich selbst sieht sie in diesem Bereich keine agonale Motivierung (vgl. Krais/Krumpeter, 1997, siehe auch Kapitel 2.3.1 dieser Arbeit): Hier wird deutlich, dass sich diese Befragte mit der Kultur des Feldes nicht identifiziert, die für andere Frauen in dieser Hinsicht möglicherweise keine Hürde (mehr) darstellt, da zunehmend Frauen dieses Studienfach wählen und ihre Repräsentanz in Führungspositionen langsam ansteigt.

Für eine akademische Karriere wird von einer anderen Befragten desselben Fachbereiches sogar ein bestimmtes Maß an Selbstdarstellungs- und damit auch Selbstbehauptungskompetenz für *angemessen* gehalten. An ihren Kommilitoninnen kritisiert sie deren Passivität. Mit einem Beispiel aus einem Personalwirtschaftsseminar zum Thema „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz“ beschreibt sie auf die Frage nach den von ihr angenommenen Ursachen für die geringe Zahl promovierender Frauen ihr Erschrecken über die angepasste und unkritische Haltung der Studentinnen, die ebenfalls - wie sie selbst - das Ziel haben, einen akademischen Abschluss im Fach Wirtschaftswissenschaften zu erreichen. Diese Haltung sei unvereinbar mit den Anforderungen in dem gewählten Berufsfeld ‚Wirtschaft‘:

„Aber ich glaube einfach, Frauen würden sich sehr leicht unterkriegen lassen, sehr leicht auch sehr wenig für ihre Rechte einstehen. Wir hatten da dieses Exempel, in einer Übung in Personalwirtschaft übrigens, und da wurde uns ein Fall geschildert, ein Mann und eine Frau, die Leute haben bei der gleichen Bank eine Ausbildung gemacht und nach der Ausbildung wurden auch beide übernommen, haben beide auch den gleichen Job ausgefüllt, der Mann bekam mehr Gehalt als die Frau. Sie haben jetzt auch noch im Betrieb versucht, mit dem Betriebsrat mit allen Möglichkeiten dagegen anzukommen, aber es wurden ständig Gründe gefunden, da eben keinen Ausgleich zu schaffen. Würden Sie sich nun gerichtlich wehren oder nicht? So, jetzt saßen wir in einer U-Form in einem vollbesetzten Raum, viele Frauen, viele Männer darunter und es wurden sogar, glaube ich, nur die Frauen gefragt. Die Frauen - bis auf

ein anderes Mädel und mich - haben alle gesagt, sie würden sich aus irgendeinem Grund nicht wehren. Die eine hat gesagt: "Ja, dann würde ich mal schauen, ob mein Mann genug Geld verdient, ob das für uns beide dann reicht" und ich saß am Ende des U's, das war ja das Schlimme, ich musste mir diese Gräueltaten anhören, und solche Ausflüchte: "Nein, ich will mich nicht wehren, dann würd' ich den Job verlieren, das wäre doch Quatsch", anstatt zu denken: Gut dann kämpfe ich, entweder schaffe ich es, dort weiterzukommen, dann zeige ich ja auch dadurch, dass ich Power habe, dass ich ja auch was wert bin, dass ich es mir wert bin und wenn ich es mir wert bin, bin ich es auch für andere. Und wenn nicht, dann gehe ich einfach. Also, so einen Job gibt's doch überall."

„Also, sie würden sagen, die Frauen sehen sich ungerecht behandelt, aber es mangelt an Durchsetzungskraft, ihre Interessen weiterzuverfolgen?“

Ganz richtig. Ganz richtig. Es ist ja auch so und das war ja irgendwie in diesem Fall auch so, dass alle gesagt haben: "Nein, ich würde nicht!" und ich habe mich natürlich wahnsinnig aufgeregt darüber und hab' gesagt: "Wieso sitzt ihr hier, wieso verschwendet ihr eure Zeit, geht doch als Sekretärin arbeiten, dann seid ihr relativ passiv, dann macht ihr das, was euch gesagt wird, verdient ihr auch gut Geld noch, um auszukommen und mehr braucht ihr doch nicht?" Also, das finde ich einfach unglaublich. Ja so ist es. Es ist traurig, ich hätte es nicht erwartet, dass diese Antworten kommen" (5-F30; 55-57).

Die genannte Überlegung, nicht zu widersprechen und gar zu prüfen, ob das Gehalt des Ehemanns einen Ausgleich für die geringere Bezahlung der Frau herbeiführt bzw. sogar „für beide reiche“ zeigt die Tendenz, sich dem Diktat der herrschenden Verhältnisse (hier: *kein* gleiches Gehalt für gleiche Arbeit zu bekommen) widerspruchslos zu fügen. Aus diesem gesellschaftlichen „Spiel“ um die Festlegung gerechter Leistungsentlohnung sind Frauen durch die herrschenden Strukturen (bisher weitgehend) ausgeschlossen. Das Nichtwidersprechen hat gleichzeitig die Funktion der Legitimation. Diese (meist unbewusste) passive, gar lethargische Haltung wirkt mit an der Reproduktion bestehender Verhältnisse. Gemäß Bourdieu bereite die geschlechtsspezifische Sozialisation Frauen darauf vor, am ‚Spiel um Macht und Einfluss‘ durch *Stellvertretung*, d. h. aus einer zugleich außen stehenden und untergeordneten Position, „über die Männer, die in ihnen engagiert sind, sei es (z. B.) der Ehemann (...)“ (ebd.: 139), teilzunehmen. Die hier zitierte Befragte und eine weitere Studentin haben jedoch eine kritische Position gegenüber ihren Kommilitoninnen eingenommen und zeigen durch ihre Reflexion, dass das Ordnungsgefüge der Geschlechter tendenziell in Bewegung und eine passive Haltung nicht verallgemeinerbar ist. Es ist zu hoffen, dass der Impuls, der von diesen beiden Frauen in dem genannten Kontext ausging, die anderen Seminarteilnehmer/innen zu weiteren Reflexionen über die eigene Position angeregt hat und nicht aufgrund der impliziten (und

möglicherweise arrogant wirkenden) Botschaft aus den eigenen Reihen: „Wenn Ihr so angepasst seid, ist das nicht der richtige Beruf für Euch“ zu Distanzierungen geführt hat.

5.1.1.3 Gesellschaftliche Erwartungen / Normen

Die antizipierten Auswirkungen einer Promotion auf den gesellschaftlichen Status spiegeln diffus wahrgenommene Erwartungen der Gesellschaft wider und werden ambivalent gesehen: Obwohl einerseits prestigeträchtig, scheint der Titel andererseits bei einer größeren Zahl der interviewten Frauen Konflikte auszulösen.

Geschilderte Anschauungen (Subjektive Theorien/psychologische Alltagstheorien, vgl. Kapitel 4.3.2. dieser Arbeit) erlauben vorsichtige Hinweise auf mögliche handlungsleitende Kognitionen, die in die Entscheidungsfindung eingehen können, sind jedoch von realem Verhalten abzugrenzen: Die Annahme, ein Dokortitel am Arbeitsplatz verschaffe einer Frau ‚besonderen Respekt‘, kann darauf verweisen, im Alltag nicht als ‚gleichberechtigt‘ angesehen zu werden und einer ausdrücklichen Hervorhebung zu bedürfen. Ein Dokortitel ermögliche *„besondere Karriereaussichten für Frauen“* (5-F30; Stgr):

„...ich denke, dass es vielleicht der Frau, je nachdem, was man machen wird, vielleicht auch immer noch ein bisschen mehr Respekt verschafft. Kann ich mir vorstellen, also dass es doch auch Männer gibt, die leider (!) vielleicht auch denken, das ist ja ´ne Frau und den anderen einfach als Frau sehen und nicht als gleichberechtigten Kollegen...“ (5-F16; 73-73).

Eine weitere Aussage zum Verwertbarkeitsaspekt eines Dokortitels bezieht sich auf eine für Männer und Frauen unterschiedlich wahrgenommene Funktion: Eine Probandin vermutet, dass Männer statusbezogen denken und mit der Promotion eher eine Außenwirkung (z. B. prestigeträchtiger Titel) verbinden, Frauen jedoch vielmehr *„für sich selbst“* promovieren:

„.. oder eventuell haben Frauen nicht dieses starke Statusdenken so wie Männer, und dass das dadurch zu erklären wäre, dass Männer dann mehr Wert auf den Titel legen, als das bei Frauen der Fall sein könnte“ (2-F12; 53-53).

„Ich glaube, Frauen tun das mehr für sich selbst, um es sich einfach selbst zu beweisen. Und ich denke mal Männer, die gehen damit nach außen. Bin ich mir sehr sicher. Also ich hab auch mal in einer Agentur gearbeitet, wo man bei

manchen Herren nicht die Titel vergessen durfte. Also da waren die sehr empfindlich, die pochen da drauf. Und bei Frauen ist es vielleicht mehr, ich meine, klar wollen die das gleiche Recht dann haben. Weil sie wissen ja, die Männer pochen auch da drauf, also wollen sie natürlich dann auch drauf pochen: Hier hallo, ich hab den Titel, bitteschön. Aber ich glaub' im Endeffekt tun die das für sich selber" (5-F26; 57-57).

Diese alltagstheoretischen Annahmen der beiden Studentinnen führen zu der Frage, warum sie glauben, dass Frauen es „mehr für sich tun“, sie „es sich einfach selbst beweisen“ wollen und was diese Haltung für eine Entscheidung pro und contra Promotion bedeuten kann? Ausgehend von der Tatsache, dass in der geschlechtlich hierarchisierten Welt kollektive Erwartungen ein bestimmtes Verhalten von Frauen und Männern bedingen, verpflichten oder zwingen diese Erwartungen sogar dazu, die herrschende Position zu repräsentieren, d. h. im vorliegenden Fall vorhandenes symbolisches Kapital öffentlich sichtbar (und materialisierbar) zu machen. Wie bereits im Kapitel 3.3.4 ausgeführt, sind Männer gleichfalls Gefangene und auf versteckte Weise Opfer der herrschenden Vorstellung, die nicht ‚naturwüchsig‘, sondern in einer langwierigen Sozialisationsarbeit der aktiven Unterscheidung in Bezug auf das andere Geschlecht konstruiert wurde. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen kann angenommen werden, dass Frauen gegebenenfalls deshalb „für sich promovieren“, weil sie nicht dem ausdrücklichen Zwang unterliegen, Herrschaft immer wieder repräsentieren zu müssen. Zur Erreichung einer Teilhabe an der ‚Herrschaft‘ müssen sie hier aber das ‚männliche Spiel‘ offensichtlich mitspielen, indem sie auf ‚den Titel pochen‘. Da sie sich jedoch als ‚untergeordnet‘ wahrnehmen, wollen sie es ‚sich selbst beweisen‘, was gleichzeitig anschließend zu einer Stärkung der Identität führen kann. In einer Entscheidungssituation zur Promotion kann es einerseits motivationale Energien freisetzen, das „gleiche Recht“ auch einzufordern, jedoch andererseits auch Rückzugstendenzen begünstigen, indem sie kritisch fragen: „Brauche ich diesen Beweis? Wofür?“.

Auffallend sind die Äußerungen von Frauen, die zwar die Anerkennung für die erbrachte Leistung bei sich selbst verbuchen, sich jedoch mit dem Neid anderer, negativen Einflüssen auf das Privatleben, hoher Erwartungshaltung bzgl. der Leistungen und dem Image der Streberfrau auseinandersetzen: Die anschließend erworbene „Anerkennung für sich selbst“ (5-F19; Stgr) wird teils ambivalent gesehen, da auch „Entstehung von Neid“ antizipiert wird (5-F19; Stgr). Hier zeigt sich die geschlechts-

spezifische Sicht der Dinge: Für eine männliche Berufsbiografie ist ein Aufstieg eher normal, da er zum historisch gewachsenen Geschlechtsrollenbild gehört. Für viele Frauen ist ein akademischer Aufstieg nach Abschluss des Studiums (immer noch) abweichend von der vorherrschenden Norm und kann in ihrer Vorstellung den Neid Anderer provozieren.

5.1.1.4 Haltung zu „Karriere“

Einige der befragten Frauen sehen einerseits das hohe gesellschaftliche Ansehen einer Promotion, andererseits jedoch auch den „*Zwang zur Leistung*“ (2-F10; Strg), die Notwendigkeit, aufgrund des erworbenen Titels einen Karriereweg beschreiten und „*mehr Verantwortung*“ übernehmen zu müssen:

„Also, ich muss gestehen, ich habe auch immer die Vorstellung, wenn ich promoviere, muss ich Karriere machen, also es ist dann ein unheimlicher Karrierejob mit unheimlich viel Aufwand und Engagement, (...)...Ich habe das Gefühl, in einer höheren Position hat man natürlich mehr Verantwortung. Ja, vielleicht scheue ich mich davor ein bisschen“ (2-F05; 68-68).

Kritisch bezeichnet Carol Hagemann-White den ‚weiblichen Sozialcharakter‘ als doppelbödig, indem Frauen einerseits zwar wissen, dass sie genauso leistungsfähig sind wie Männer und gegen gesellschaftliche Geringschätzung rebellieren, andererseits aber auf die Geschlechterpolarität als entlastende Hilfsfunktion zurückgreifen (vgl. Hagemann-White 1984: 103). Hier bietet die traditionelle Bestimmung von Weiblichkeit – das Dasein für andere, emotional im Hintergrund zu wirken, selbst nicht als abgegrenzte Person in Erscheinung zu treten, sondern primär über die Bedeutung für andere und damit verbunden mit anderen zu leben, Frauen die Möglichkeit, die selbstverantwortliche Gestaltung des eigenen Lebens vermeiden zu können (vgl. Veith 1988: 92). Monika Veith weist weiterhin darauf hin, dass das traditionelle Geschlechterarrangement Frauen davor bewahre, mit ihren eigenen Fähigkeiten konfrontiert zu werden und somit auch die Grenzen ihrer Fähigkeiten kennen zu lernen. Somit stelle auch das Anstreben einer Leitungsfunktion ein Ausbrechen aus vorgelebten Mustern dar, denn im öffentlichen Lebensraum ist ‚managen‘ (nach wie vor) männlich konnotiert, was mit dem weiblichen Rollenbild (noch) nicht korrespondiere (vgl. Veith 1988: 92 ff.).

Eine Befragte geht davon aus, dass Frauen „*wirklich super sein*“ (5-F26; 54-54) und mehr leisten müssen als Männer, um anerkannt zu sein:

„...Ich glaube, es ist schon so, dass wenn eine Frau eine Promotion hat, dass die in der Gesellschaft dann schon höher angesehen wird, dass man halt sagt: Ach, guck mal, die hat einen Dokortitel, oder die hat einen Professorentitel. Und sagt: naja, aber die ist ja ´ne Frau, also muss die wirklich super sein“ (5-F19; 54-54).

Die Gesetze der Berufswelt werden in der Weise wahrgenommen, dass „*von Frauen sowieso immer noch ein bisschen mehr erwartet wird als von Männern, um das Gleiche zu erreichen*“ (5-F19; 108-108).

Hinter der analogen Aussage: „Frauen müssen doppelt soviel leisten, um dafür die Hälfte der Anerkennung wie ein Mann zu bekommen“, vermutet Sonja Bischof nicht unbedingt ein rein quantitatives Mehr an Leistung, sondern die Bewältigung von Problemen, die sich Männern nicht in den Weg stellen und die sie nicht bewältigen müssen. Als Beispiel führt sie an, dass Frauen um ihre Position und in ihrer Position mehr ringen müssen als Männer. Außerdem müssten sie im Gegensatz zu Männern in ihrer beruflichen und privaten Umwelt mit Akzeptanzproblemen kämpfen. Wenn Frauen ihre soziale Umwelt trotz ihrer Geschlechtszugehörigkeit von ihrer Eignung und Kompetenz überzeugen und der stigmatisierenden Etikettierung der männerorientierten Karrierefrau entgehen wollen, sehen sie sich der Erwartung gegenüber, „dass sie als Frauen die Sache irgendwie anders anpacken und besser machen [müssen] als Männer“ (Wetterer 1995: 242).

Es stellt sich die Frage, ob die Interviewpartnerin mit ihrer Aussage die Bewältigung von Problemen, die sich Männern nicht in den Weg stellen und die sie nicht bewältigen müssen, meint oder ein rein quantitatives Mehr an notwendiger Leistungserbringung antizipiert (vgl. Bischoff 3.2.1). Beides wird als negative Valenz auf eine Entscheidung zur Promotion wirken.

So fürchtet eine Befragte, dass *auch ohne Promotion* auf sie als diplomierte Wirtschaftswissenschaftlerin schon hohe Erwartungen zukommen. Im Falle einer Promotion rechnet sie noch mit weitaus höheren Erwartungen seitens der Arbeitgeber, die sie nicht erfüllen möchte, da ihr das Privatleben sehr wichtig ist:

„Man hört es immer mal, oder bei einem Praktikum oder das klingt immer mal durch, dass eben da Anforderungen gerade bei BWLern gestellt werden, wo ich sag´, also: "Was soll aus mir in der Praxis mal werden?". Also ich meine, ich würde mich ja gerne acht oder neun und auch mal zehn Stunden engagieren, aber nur starr auf die Karriere gucken und irgendwann nachts nach Hause kommen, nur für Schlafen und Arbeiten zu leben.. wäre wirklich nicht meine Welt, nicht für noch so viel Geld also, da ist mir das Leben drum rum und das Privatleben wichtiger" (5-F19; 83-83).

Das Thema „Work-Life-Balance“ hat auch für eine andere Studentin einen großen Stellenwert:

„Wobei das für mich jetzt auch nicht so ist, dass die berufliche Ebene bei mir so dominierend ist, dass ich jetzt auch plane richtig für die Zukunft, sondern ich hab´ halt auch noch im privaten Bereich sehr, sehr viel vor, und möchte auch immer aufpassen, dass mir das nicht verloren geht“ (F-10; 61-61).

Die kritische Haltung zu der Übernahme einer herausgehobenen Position im privaten, familiären Umfeld zeigt das nächste Zitat:

„...ich könnte mir vorstellen, dadurch (...) in unserem Familienkreis zwar nicht direkt in den Mittelpunkt zu kommen, aber eben eine Position zu haben, die eher im Mittelpunkt ist. (...) aber ich möchte mich da für mich gar nicht unbedingt so positionieren" (5-F22; 85-87).

Sich auch *ohne Karriere wert fühlen* zu können, stellt vor dem Hintergrund der in unserer Gesellschaft verankerten „vergeschlechtlichten Interpretations- und Einteilungsprinzipien“ (Bourdieu 2005: 22) sicherlich (noch) eine typisch weibliche Fähigkeit dar, denn einige der befragten Frauen definieren sich nicht *in erster* Linie über die in Studium und Beruf erbrachten Leistungen. Vorrang besitzen bei einigen Befragten vielmehr ideelle Werte, wie im letzten Beispiel: *„dazuzugehören“*.

In der Öffentlichkeit sei die Wahrnehmung einer weiblichen Führungskraft (promovierte Akademikerin oder Professorin) stets begleitet von einer subtilen Diskriminierung, stellt eine Studentin fest: Die meisten Frauen hätten vermutlich auf ihrem Karriereweg durch die Männergesellschaft in die Führungsebene ihre Weiblichkeit eingebüßt:

„...womit verbindet man einen Professor oder einen Doktor? Das ist natürlich ein Streber gewesen. Das ist ein, ja vielleicht ein „Fachidiot“, wie man das oft bezeichnet, das ist so ein Stratege, der mit der Praxis wenig zu tun hat. Und

das gibt ja so eine gewisse Härte oder eine gewisse Richtung vor, wo man den Menschen einordnet. Und ich meine, für eine Frau wird es ja auch so eine Bezeichnung geben, ja ,die ist ja so ganz straight und verfolgt ihre Karriere vielleicht', ja wie soll ich das bezeichnen, also dass man das vielleicht sogar als eine unangenehme oder negative Eigenschaft betrachten könnte. Anders herum würde ich das auch sehen, klar kann man nur jede Frau, die es vielleicht auch noch mit Familie und Kindern geschafft hat, bewundern und auch sehr schätzen, dass sie den Mut dazu gehabt hat in dieser Männerwelt, die ja bei den Doktoren doch da ist, sich durchzusetzen und die sich getraut hat, das zu machen. Aber das Standardbeispiel mit dieser Streberfrau, die wahrscheinlich nichts mehr Weibliches an sich hat, hat man ja auch oft. Weil, ja... das ist so. Oft sieht man ,Frau Dr.' und denkt, ah ja, alles klar. Dabei hat man den Menschen noch gar nicht zu Gesicht bekommen. Es kommt immer ein Kommentar, wenn man dann so eine ,Frau Dr.' irgendwo rumlaufen sieht" (5-F25; 79-79).

Die Probandin räumt ein (zunächst geschlechtsübergreifend), dass einer Person mit Dokortitel die Attribute, „Streber“ (...), „Strategie“ oder „Fachidiot“ zu sein, zugeschrieben werden können und problematisiert die Veränderung der vermeintlich ,natürlichen' Weiblichkeit bei promovierten Frauen in Führungspositionen. Gleichzeitig reflektiert sie, dass diese Zuschreibung häufig ungerechtfertigt ist und eher die besondere Leistung einer Frau vor dem Hintergrund der Doppelbelastung zu würdigen sei. Die Wahrnehmung einer „Frau Doktor“ in der Gesellschaft werde allerdings immer mit einem gedanklichen „Kommentar“ versehen. Es kann angenommen werden, dass sie sich hiermit nicht identifizieren möchte, was auch als Verleugnung von Karriereabsichten gedeutet werden kann. Jutta Röser deutet ein solches Verhalten als Strategie der Selbstdarstellung, die vermeintliche Differenz zwischen Weiblichkeit und Karriere aufzulösen: „Würden sie den Kampf um den Aufstieg (offen) aufnehmen, droht ihnen der Makel der Unweiblichkeit, denn Erfolgsstreben bleibt ganz in der Logik der geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung den Männern vorbehalten“ (Röser 1992, in Seeg 2000: 82). Widersprüchlich ist in diesem Zusammenhang die ergänzende Aussage derselben Studentin, die an anderer Stelle rhetorisch ihre Ignoranz gegenüber der Meinung Anderer betont: „Also für mich individuell hätte ich keine Probleme damit. Wenn ich Lust dazu hätte, würde es mich nicht interessieren, was die Anderen dazu sagen und was sie darüber denken" (5-F25; 101-101).

Für eine andere Befragte bleibt diffus, warum sie den Ausdruck ‚Karriere‘ nicht mag, der so ‚negativ behaftet‘ sei:

„Aber sicherlich, ein gut bezahlter Job, eine gute Position, ja, aber Karriere

machen? Ich mag den Ausdruck nicht, ich weiß nicht, warum. Der ist so negativ behaftet, weiß ich nicht, aber es gibt natürlich auch die Theorien, dass Frauen das Wort Karriere nicht so gerne in den Mund nehmen" (2-F01; 58-58).

Gemäß Bourdieu bringt „der Zugang zu gleich welcher Macht die Frauen in eine double-bind-Situation: Handeln sie wie Männer, drohen sie die obligatorischen Attribute der „Weiblichkeit“ zu verlieren und stellen das Naturrecht der Männer auf die Machtposition in Frage, handeln sie hingegen wie Frauen, erscheinen sie als unfähig und für die Stelle untauglich. (...)“ (Bourdieu 2005: 120) (vgl. auch Röser s. o.). An dieser Stelle kann nur darüber spekuliert werden, ob die mangelnde Karriereorientierung vieler Frauen aus ihrer „weiblichen Sicht der männlichen Sicht“⁴⁵ (ebd.: 122) resultiert. Aussagen der weiblichen Studierenden wie: *„Frauen streben scheinbar nicht zu höheren Positionen, sie sind nicht so machtorientiert“* (2-F12; 53-53) und die *„Karriereorientierung ist bei der Frau doch vielleicht weniger intensiv“* (2-F08; 129-129) zeigen, dass sie beiden Geschlechtern unterschiedliche Eigenschaften und Fähigkeiten zuordnen und durch die unreflektierte Übernahme der geschlechtsspezifischen Zuschreibungen an der Aufrechterhaltung der Hierarchien mitwirken:

„Weil Männer vielleicht mehr darauf erpicht sind, eine Karriere zu machen als Frauen zum Beispiel jetzt“ (2-F04; 43-43) (...). „Ich bin jetzt nicht unbedingt so karrieregeil, dass ich irgendwo einen hohen Posten haben müsste“ (2-F04; 45-45).

Eine andere Studentin, die selbst nicht promovieren, sondern unbedingt im Anschluss an das Studium Geld verdienen möchte, erwähnt im Verlauf des Interviews, dass ihr *„Partner eventuell noch promovieren (wird), weil er auch mit dem Studium schon fertig“* sei (5-F17; 71-71). Es kann nicht festgestellt werden, inwieweit hier ein freiwilliger (oder unfreiwilliger) Rückzug vorliegt.

Eine Karriereplanung im Hochschulbereich setzt ein angemessenes Maß an Karrieremotivation voraus, die hilft, den Weg gezielt nach oben zu gehen und dabei länge-

⁴⁵ „Die männliche Herrschaft konstituiert die Frauen als symbolische Objekte, deren Sein ein Wahrgenommenwerden ist. Das hat zur Folge, dass die Frauen in einen andauernden Zustand körperlicher Verunsicherung oder, besser, symbolischer Abhängigkeit versetzt werden: Sie existieren zuallererst für und durch die Blicke der anderen, d. h. als liebenswürdige, attraktive, verfügbare *Objekte*. Man erwartet von ihnen, dass sie „weiblich“, d. h. freundlich, sympathisch, aufmerksam, ergeben, diskret, zurückhaltend, ja unscheinbar sind. Und die angebliche „Weiblichkeit“ ist vielfach nichts anderes als eine Form des Entgegenkommens gegenüber tatsächlichen oder mutmaßlichen männlichen Erwartungen, insbesondere hinsichtlich der Vergrößerung des männlichen Ego“ (Bourdieu 2005: 117).

re Zeiträume ungesicherter Arbeitsverhältnisse (Verträge auf Zeit, Phasen der Nichtbeschäftigung etc.) auszuhalten. Rückblickend werden jedoch von vielen Frauen in Führungspositionen ausdrückliche Aufstiegsabsichten bestritten, gar verleugnet. Sie erklären ihren Erfolg stattdessen dadurch, dass er ‚sich so ergeben habe‘ (vgl. Seeg 2000: 81) oder sprechen von ‚Glück‘ oder ‚Zufall‘, nicht von ‚Karrierestreben‘ (vgl. Macha 2000: 155). Demgegenüber zeigt sich in den Untersuchungen über weibliche und männliche Führungskräfte in der Wirtschaft sowie über Professorinnen und Professoren im Wissenschaftsbetrieb, dass Männer in der Regel ihre Karriere systematischer planen und strategische Schritte unternehmen, die den konsequenten Aufstieg zum Ziel haben (vgl. Seeg 2000: 81).

Beispielhaft wird in den folgenden Zitaten die eher *männliche* Konnotation des Begriffs *Karriere* deutlich, die von *praktischer* Arbeit abgegrenzt wird:

„Also, Promotion, ich verbinde damit auch Karriere irgendwie, ich weiß nicht, vielleicht wird das doch noch eher den Männern zugestanden [leise]. Oder, vielleicht, klingt so vorurteilsmäßig [lacht], aber dass vielleicht Frauen mehr so Ideale haben, sie wollen so ins Praktische also irgendwie, weiß ich nicht...“ (2-F05; 84-84).

Frauen sind praktischer veranlagt. Die wollen was anfangen mit ihrem Studium und nicht noch was hinten drauf hängen, um irgend so einen blöden Titel zu erwerben. Ich denke mal, die wollen vielleicht ins Berufsleben, so wie es mir auch geht“ (5-F19; 77-77).

Angesprochen werden im Zusammenhang mit dem Karrierebegriff die beiden in der heutigen Industriegesellschaft als strikte Rollentrennung nicht mehr allgemein zutreffenden weiblichen und männlichen Stereotypen mit ihren gesellschaftlich definierten Zuschreibungen. Obwohl heute mehr Frauen einer qualifizierten Erwerbsarbeit nachgehen und sich ihnen neue Berufschancen in traditionell reinen Männerdomänen öffnen, zeigen Geschlechterstereotypen weiterhin ihre Wirkung. Reflektiert wird nicht, dass durch die Selbstzuschreibung, als Frau eine Präferenz für's Praktische zu haben, den Männern die in unserer Kultur höher bewertete geistige Arbeit hierdurch einfach überlassen wird⁴⁶. In diesem Sinne wirken Frauen durch diese Haltung an

⁴⁶ Esther Greenglass hebt die politische Funktion von Geschlechterstereotypen kritisch hervor: Es handele sich hierbei um eine politische Zuteilung von Merkmalen, welche der einen Gruppe (den Männern) die Kontrolle und Herrschaft über die andere (die Frauen) erleichtere (vgl. Greenglass 1987: 24). So könne z. B. das Stereotyp der eher praktisch veranlagten Frau in einer Kultur, in der geistige

ihrem mangelnden Aufstiegserfolg mit. Ohne die Bedeutung der gesellschaftlichen Barrieren schmälern zu wollen, vertritt Monika Sieverding „die Hypothese, dass Frauen sich auch selbst in ihrem beruflichen Fortkommen behindern, was im ungünstigsten Fall zur Selbstselektion führen kann“ (Sieverding 1999: 18 f.).

5.1.2 Überlegungen zur Lebensplanung

Zunächst zeige ich das in den Selbstzuschreibungen für Familienaufgaben und ihrer Priorisierung gegenüber einer beruflichen Verwirklichung sichtbar werdende stillschweigende Einverständnis mit der symbolischen Gewalt dieser (Arbeits-)Einteilung. Anschließend verdeutlichen verschiedene Aussagen, dass einige Studentinnen ihre Geschlechtszugehörigkeit reflektieren und traditionelle Rollenmuster aufbrechen, indem sie der Karriere den Vorrang geben und den *Beruf* zu ihrem Lebensthema machen. Zur Vereinbarkeit beider Bereiche gibt es in den Interviews keine einheitlichen Haltungen; die Studentinnen sehen sowohl Möglichkeiten als auch Schwierigkeiten und setzen sich vor dem Hintergrund ihrer „biologischen Uhr“ mit einer – quasi naturgegebenen – Selbstverständlichkeit intensiv mit der Frage nach dem richtigen Zeitpunkt einer Promotion bzw. einer Familiengründung auseinander.

5.1.2.1 Selbstzuschreibung der Familienaufgaben

In der *Verbindung* von Berufstätigkeit und Kinderwunsch wird von den Befragten „das Problem der Frau überhaupt“ (2-F05; 67-67) gesehen, was wieder einmal – wie zuvor angesprochen - zeigt, dass Frauen sich selbst die Zuständigkeit für die Lösung dieses Konflikts zuschreiben:

„Also, wenn ich an Karriere denke, denke ich immer, dass ich gleichzeitig den Verlust von Familienleben habe, ja, und das ist irgendwie so schade, ich glaube, das hat ein Mann nicht. Also, wenn er Karriere macht, hat er immer noch die Chance, eine Frau zu finden, die das Familienleben organisiert und ihn unterstützt. Also, ich würde auch Unterstützung bekommen, natürlich, aber ich fände es auch schade. Also ich möchte auch Familienleben haben! Wie kriege ich das in Einklang, ich glaube, das ist die Schwierigkeit und dann immer die Angst, das komplett zu verlieren, finde ich auch schade“ (2-F05; 153-153).

Eine „*begrenzte Auszeit für Familiengründung*“ (5-F-19; Stgr) wünschen sich viele der weiblichen Befragten, um „*eine Zeit lang nur für das Kind da zu sein*“ (5-F17; 58-58), bzw. „*eine Zeit lang zuständig sein [zu] wollen*“ (2-F02; 56-56), was als „*Zeitinvestition mit dem eigenen Kind*“ (5-F21; 106-106) – laut Aussagen der Befragten - im weiblichen Lebensplan einen besonderen Stellenwert hat.

„Ja. Ich finde, ganz ehrlich, wenn man sich entscheidet, ein Kind zu bekommen, dann sollte man auch die Zeit dafür investieren, dieses Kind auch wirklich nicht nur mit zwei Stunden des Tages oder drei Stunden des Tages, wo es die leiblichen Eltern sieht... und ansonsten den Rest des Tages im Grunde genommen vielleicht bei Freunden, Bekannten, Verwandten oder dergleichen. Aber so die ersten ein, zwei Jahre finde ich echt wichtig für einen Säugling, dass die Eltern für das Kind da sind. Zumindest ein Elternteil. Die Mutter ist für mich halt die wichtigere Bezugsperson. Vater auch, aber einen Tick wichtiger ist doch die Mama eigentlich, ja“ (5-F 21; 100-100).

Diese Probandin formuliert die allgemein vorherrschende Haltung, dass auf jeden Fall „ein Elternteil“ wichtig sei, wobei sie deutlich die Mutter präferiert: *„Eigentlich ist die Mama die Wichtigere...[lacht]“* (5-F21, 104-104). Diese Haltung scheint in Deutschland besonders ausgeprägt zu sein. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, z. B. Frankreich, wo die weibliche Berufstätigkeit eine hohe Akzeptanz genießt und der Wunsch, erwerbstätig zu sein, keiner Rechtfertigung bedarf, existiert in unserer Sprache der Begriff „Rabenmutter“, dem ein schlechtes Gewissen implizit ist.

Eine andere Studentin hat den Wunsch, die „kleinen“ Kinder zu betreuen und mitzuerleben. Sie sieht hierin vordringlich eine Aufgabe der Frau im Gegensatz zum Mann.

"Ja, ... also ..., ja, ich würde mal so ganz egoistisch sagen, so die kleinen Kinder, die möchte schon ich mitkriegen. Die möchte ich jetzt nicht irgendwo abgeben, dass ich arbeite und ein Hausmann ... das kann ich mir für mich nicht vorstellen. Also das würde ich dann schon ganz gern selber mitnehmen. Ich denke auch, da hat die Frau eine andere Aufgabe als der Mann, das ist schon in Ordnung" (5-F22; 53-53).

Für diese Studentin stellt das Leben mit kleinen Kindern einen besonderen Wert dar, auf den sie einen Anspruch erhebt.

Eine andere Befragte, zum Zeitpunkt des Interviews Anfang 30, erörtert mit ihrem Partner (fiktiv) die Möglichkeit, arbeitsteilig das Thema Kinder und Karriere anzuge-

hen, befürchtet jedoch, dass die alten Rollenmuster wieder auftreten werden, sobald ein Kind da ist. Bei dem Thema „Gleichberechtigung“ sieht sie eine große Kluft zwischen dem theoretischen Bekenntnis und der praktischen Umsetzung.

"Zur Zeit sieht es so aus, als könnten mein Partner und ich [lacht] - ich sage extra zur Zeit [lacht] - das sehr gut miteinander vereinbaren. Wir könnten uns beide gut vorstellen, eine Zeit lang zu Hause zu sein, wir könnten uns beide vorstellen, jeder ´ne halbe Stelle anzunehmen. Wir können uns zur Zeit sehr viel vorstellen. Aus den Interviews, die ich die letzten Monate geführt habe (Sie hat im Rahmen einer Honorartätigkeit Interviews geführt; Anm.d.V.), weiß ich, dass sich das viele Frauen mit ihren Partnern anfangs vorstellen konnten und dass das ja nach wie vor ein Problem ist, also sobald wir mit unserer Gleichberechtigung in der Frauenrolle sind, sobald Kinder ins Spiel kommen, ist es dann plötzlich sehr weit weg von der Gleichberechtigung. Ich hab´ noch keine Kinder, die sind zur Zeit nicht in der Planung, ich muss mir aber langsam Gedanken darüber machen, ich bin ja auch jetzt über 30" (2-F09; 52-52).

Auf der anderen Seite reflektieren Interviewpartnerinnen, dass sie durch eine ‚doppelte Vergesellschaftung‘ zur Teilhabe an beiden Bereichen, sowohl dem familiären als auch dem beruflichen in besonderer Weise befähigt sind:

"...später möchte ich schon so einen Mittelweg finden, ich denke, dass man sowohl für den Beruf als auch für die Familie aus dem jeweiligen anderen was Positives ziehen kann" (5-F16; 59-59).

Im Umfeld der von mir interviewten Studierenden im Alter von 23 bis 36 Jahren zeigt sich nach wie vor das traditionelle Bild, dass die Frau ihr berufliches Fortkommen im Falle einer Familiengründung hinter dem des Mannes zurückstellt. Hierdurch fördert sie gleichzeitig seine Karriere im Hintergrund, die von Elisabeth Beck-Gernsheim als „Anderthalb-Personen-Karriere“ (Beck-Gernsheim 1985: 135f.) bezeichnet wird. Die so unterstützten Männer sind Konkurrenten um begehrte und knappe Positionen in der Wissenschaft und außerhalb der Hochschule.

Die Übernahme der unsichtbaren und unbezahlten Zuarbeit für den Ehemann führt für Frauen zu einem eingeschränkten Handlungsradius, womit sich die Auswahl an adäquaten Berufschancen zusätzlich verringert. In den Antworten dieser Befragten, in denen sie über Gründe spekulieren, warum Frauen sich weniger für eine Weiterqualifizierung interessieren, zeigt sich, dass sie annehmen, es sei für viele angehende Akademikerinnen offensichtlich immer noch selbstverständlich, den Beruf für eine

Familie aufzugeben bzw. zurückzustellen. Die darin verborgene „Selbstverständlichkeit“ des Handelns hinterfragen sie kritisch und erkennen die gesellschaftliche Bedingtheit dieses Phänomens:

"Aus welchen Gründen auch immer, ist es für Männer selbstverständlicher, im Beruf zu bleiben, für Frauen selbstverständlicher, den Beruf aufzugeben. Also da können wir auch den Vaterschaftsurlaub [lacht] durchsetzen, letzten Endes ergreifen die Männer den nicht" (2-F09; 68-68).

(...)

"Und tja, Frauen finden sich dann, glaube ich, auch bereit, erst ´mal zu Hause zu bleiben, also ich kenne da Freundinnen, die sagen: „Ja, ich bleib´ auch gerne ´mal ein halbes Jahr, ein ganzes Jahr zu Hause.“ Finde ich auch okay, aber dass es dann völlig selbstverständlich bleibt, zu Hause zu bleiben, das ist auch ´ne Frage unserer Gesellschaft. Also in unserer Gesellschaft ist es normal geworden" (2-F09; 68-68).

Die in Absolventenstudien bei Ökonominnen⁴⁷ festgestellte „Kompromissbereitschaft“ bei der Karriere im Hinblick auf Familienaufgaben interpretiert Angelika Wetterer als ein weibliches Verarbeitungsmuster angesichts diskrepanter Ansprüche aus dem Alltagsleben einerseits und der Berufsrealität andererseits (Wetterer 1988: 14). Während für Männer die Integration in den Beruf selbstverständlich und identitätsstabilisierend ist, „sehen sich Frauen bei Auseinandersetzungen mit stereotypen Zumutungen im Beruf sowohl an der äußeren als auch an der inneren ‚Front‘ gefordert. Sie müssen sich nicht nur gegenüber Vorgesetzten und Kollegen, sondern auch gegenüber anderen Frauen und deren Lebensmustern abgrenzen“ (ebd.: 12 ff.).

Eine Konfliktsituation wird darin gesehen, eine berufliche Aufgabe zu erfüllen, gleichzeitig mehrere Kinder zu betreuen und vom Partner oder vom Umfeld nicht unterstützt zu werden. Es zeigen sich Divergenzen zwischen der beruflichen Verwirklichung und den spezifischen Erwartungen des persönlichen Umfeldes. Wird – wie in diesem Falle – ein „*größerer Kraftakt*“ antizipiert, kann dies als negative Valenz in einer Entscheidungssituation zur Promotion gewertet werden.

"Also, ich denke, wenn man wirklich mehrere Kinder hat und die nicht vernachlässigen will, dann ist wahrscheinlich auch sehr schwer, beides zu vereinbaren. Also es hängt auch z. B. vom Partner ab, denke ich, vom Umfeld, also wenn jetzt der Partner z. B. was dagegen hat, dass man arbeitet, denke ich,

⁴⁷ Ich gehe davon aus, dass diese bei Ökonominnen festgestellte „Kompromissbereitschaft“ gleichermaßen in anderen Berufsgruppen zu finden ist.

ist es ein noch größerer Kraftakt oder wenn die Familie einen jetzt nur als Mutter sieht und der Bekanntenkreis und alle sagen: "Nee, geh ´ doch nicht arbeiten", das ist ja dann schlimmer. Wenn man zum einen ein verständiges Umfeld hat und das für sich selbst so hinkriegt, denke ich, dass das eigentlich eher positiv ist, weil man dann vielleicht auch verschiedene Aspekte in seinem Leben erfüllt und man verpasst eben auch nichts...(5- F16; 59-59).

„Also das Leben hat einen anderen Ablauf, und die Mütter können sich halt nicht einfach sagen: "So jetzt mache ich einfach ´mal ´was an der Arbeit" (gemeint ist die Dissertation, Anm. d. V.), sondern es hängt immer auch sehr viel vom Kind ab, und natürlich auch von ihrem Umfeld, der Mann, wenn der da ist oder auch andere Kontakte in der Familie, die offen sind, da auch ´mal Abhilfe zu schaffen" (2-F10; 10-11).

Einige Studentinnen reflektieren jedoch kritisch die klassische Rolle ‚Mutter‘ vor dem Hintergrund der vorherrschenden Zuschreibungen:

„Und die Frau bleibt zu Hause?

Ganz genau. Und das wird als selbstverständlich angesehen, wobei man das wirklich von Fall zu Fall mal abklären müsste, ob das wirklich selbstverständlich ist. Ich finde das nicht selbstverständlich (...) Ich meine, jedem ist seine eigene Karriereplanung wichtig. (...) Wer macht weiter? Also das muss man einfach zusammen abklären, ehrlich. Aber man kann nicht pauschal sagen, die Frau bleibt zu Hause und der Mann geht halt weiter und macht seine Karriereplanung und zieht die durch, ja? Das ist zwar typisch heutzutage, immer noch, leider, aber das ist nicht fair. Aber ich muss auch dazu sagen, der Fairness halber, ich kenne auch andere Männer, die halt sagen, o.k. mich würd' s nicht stören, wenn meine Frau Karriere macht und ich bleib zu Hause. Leider noch zu selten, ja, leider zu selten" (5-F21; 119-120).

Diese Aussage zeigt exemplarisch den Unmut über die faktische Ungleichberechtigung von Frauen in der Frage nach der Zuständigkeit für Familienaufgaben. Es wird deutlich, dass Dinge, die *„immer noch typisch sind heutzutage“* inzwischen kritisch hinterfragt werden und damit Traditionen brüchig werden.

5.1.2.2 Lebensthema: Familie

In den Spekulationen der Studentinnen darüber, welche Ursachen die geringe Promotionshäufigkeit von Frauen habe, wird unter anderem vermutet, dass Frauen häufig langfristig im Voraus eine Familiengründung planen und hierfür ganz bewusst berufliche Möglichkeiten und Pläne entweder aufgeben oder sie auf die Familienbedürfnisse abstimmen. Sie meinen, dass ein Leben mit Kindern für Frauen Priorität habe gegenüber einem beruflichen Aufstieg und dass sie sich in ihren Vorstellungen

an der traditionellen weiblichen Normalbiografie orientieren:

".... Hm, vielleicht weil sie sich denken, die kriegen später eh Kinder, warum soll ich dann promovieren? Aus dem Grund vielleicht? (2-F04; 19-24).

".....vielleicht hängt es insgesamt mit der Lebensplanung von Frauen zusammen, sage ich mal, die dann vielleicht doch irgendwann auch Familie haben möchten und Kinder" (5-F20; 57-57).

Die Gründung und den Aufbau einer Familie sehen einige Frauen ausdrücklich als ‚Alternative‘ zur Promotion. *Karriere* hat für diese Befragten keine Lebenszielpriorität, jedoch ist eine Tätigkeit, die dem angestrebten Berufsabschluss angemessen ist, ein wesentliches Element ihrer Lebensplanung (vgl. Abele 1997: 302):

„Ja, aber eine Berufstätigkeit ist mir schon wichtig. Mir war es auch wichtig, einen vernünftigen Berufsabschluss zu machen. Aber da gibt es eben auch noch die Option Familie. Das würde ich dann schon vorrangig sehen, vor einer Promotion" (2-F02; 60-61).

Ihrer ganz persönlichen Neigung möchte eine Befragte nachgehen, *„mit dem Kind mehr Zeit zu verbringen als zu promovieren" (2-F10; 53-54).* Das würde zumindest eine temporäre Auszeit bedeuten, obwohl sie sich von ihrem privaten Umfeld (Familie und Partner) im Falle einer Familiengründung ausreichend unterstützt fühlt, ein Promotionsvorhaben *parallel* zu realisieren.

5.1.2.3 Lebensthema Beruf/Karriere

Einige der befragten Frauen formulieren für sich eine starke Karriereorientierung und räumen dem Beruf gegenüber einer Familie Priorität ein. Explizite Aufstiegsvorstellungen strukturieren die Pläne und Handlungen dieser jungen Frauen:

„Das fände ich klasse, würde mir gefallen. Es gefällt mir schon auch, eine Führungsrolle zu haben, ganz einfach. Ja, das fände ich klasse, mal so ‚nen ganzen Lehrstuhl zuleiten, zu führen, zu organisieren“ (5-F30; 37-37).

Diese Studentin hatte schon sehr früh eine Karriereorientierung entwickelt. Sie schreibt die Entstehung dieser Haltung dem positiven Identifikationsmodell einer privaten Bekannten zu, deren Werdegang sie schon sehr früh idealisierte:

„Ja. Ich wusste es schon vor dem Abi. Und da hat es aber auch, glaube ich, mehr damit zu tun, dass ich ´ne Bekannte hatte, die ich schon sehr bewundert habe. Ich wusste immer, dass ich sehr weit kommen will in der Karriere. (...) Bei dieser Bekannten habe ich das dann gesehen sie hat das ja super gemagt, die war mit 25 / 26 fertig und hat dann die Laufbahn geschafft, die ich gerne hätte.

Auch in BWL?

Ja, auch in BWL und mittlerweile habilitiert sie. Ja, wow, ganz genau. Die fand ich klasse. Also, ich hab´ mich immer mit Menschen identifiziert oder mich an Menschen gemessen, die mehr erreicht haben als ich“ (47-49).

Andere Lebensbereiche sind bei der aufstiegsorientierten Gruppe der Befragten deutlich nachgeordnet, was nicht notwendigerweise bedeutet, dass Kinder ausgeschlossen werden. Sie möchten sich jedoch *„niemals vorwerfen, aus irgendwelchen Gründen etwas versäumt zu haben“* (2-F03; 110-110) oder für die Gründung einer Familie etwas Angefangenes abbrechen zu müssen:

„Das müsste ich dann in der jeweiligen Situation überlegen. Also, das würde ich schon irgendwie hinkriegen. Ich würde auf gar keinen Fall dadurch dann irgendwie die Promotion oder so abbrechen. Also ich würde dadurch nichts abbrechen, egal was ich in dem Fall dann machen würde. Aber ich würde das irgendwie durchziehen mit Hilfe von meinen Eltern oder meines Partners, den ich ja dann hoffentlich dann habe, wenn was unterwegs ist. Das würde ich schon irgendwie unter einen Hut bringen“ (5-F29; 85-85).

Studentinnen mit ausdrücklicher Karriereorientierung können sich auf der Basis derzeitiger Partnerbeziehungen vorstellen, dass sie zugunsten ihres eigenen Aufstiegs die Kindererziehung zu größeren Anteilen an die Väter abgeben. Sie erhoffen sich Unterstützung, Teamwork und Entlastung:

„..also ich plane für mich jetzt erst ´mal in dem Moment, so wie ich jetzt hier sitze und auch in der näheren Zukunft keine Kinder. Ich möchte auch nicht unbedingt heiraten [lacht], also ich lebe schon seit über sieben Jahren in einer Beziehung und das ist für mich völlig ausreichend. Und alles, was darüber hinaus geht, brauche ich erst ´mal nicht. Das reicht für mich jetzt so (2-F12; 43-43). (...) dann, wenn tatsächlich ´mal ein Kind kommen sollte, mein Freund auch noch bei mir wäre, dann glaub´ ich, würde er eher die Kindererziehung übernehmen als ich (2-F12; 45-45); ...er hat nicht so eine starke Karriereorientierung wie ich“ (2-F12; 47-47).

„In den nächsten paar Jahren möchte ich natürlich erst mal in den Beruf, ich möchte jetzt nicht Mama werden und Hausfrau sein, das auf keinen Fall, aber in den nächsten paar Jahren. Aber selbst, wenn ich ein Kind hätte, weiß ich für mich genau, dass ich weiterhin beruflich tätig bin. Das könnte ich mir durch ein

Au-pair-Mädchen ermöglichen, ich war ja selbst Au-pair-Mädchen in Amerika für ein Jahr, und von daher weiß ich, dass das sehr, sehr gut funktionieren kann. Und mein derzeitiger Partner, er sagt das immer und ich hoffe, das hält er dann auch ein [lacht], dass er sich auch vorstellen könnte, auch zu Hause zu bleiben, weil er schon lange im Beruf ist, und er kann das dann auch verstehen, dass ich jetzt mal ein bisschen durchstarten möchte sozusagen" (5-F30; 28-29).

5.1.2.4 Pro Doppelorientierung: Vereinbarkeit beider Bereiche ist möglich

Zugunsten eines sofortigen beruflichen Einstiegs oder der Realisierung eines Promotionsvorhabens im Anschluss an das Studium wird der für den größten Teil der befragten Studentinnen bestehende Kinderwunsch⁴⁸ zunächst hinausgeschoben. In der fiktiven Betrachtung ist für diese Gruppe der Befragten die Vereinbarkeit von Beruf/Promotion mit einer Familiengründung denkbar. Für die Organisation dieses Arrangements kommen verschiedene Modelle in Frage, wobei die befragten jungen Frauen in ihren derzeitigen Vorstellungen von einer Gleichverteilung der Zuständigkeiten bzw. von einem intensiven Einbezug des Partners ausgehen.

"Ich weiß nicht, ob ich da zu ideal denke, dafür bin ich ja vielleicht noch zu unerfahren. (...) Wenn es beispielsweise zu einem Kind kommt, dann ist das etwas, was uns beide angeht und da muss nicht nur ich zurückstehen, was heißt zurückstehen, so würde ich das gar nicht ausdrücken. Da habe nicht nur ich meine Finger im Spiel, sondern genauso er" (2-F03; 114-114).

Verschiedene Unterstützungsvarianten kommen hier in Frage: Entweder könne jeder im Umfang einer halben Stelle arbeiten oder „er würde das Geld verdienen und ich könnte mich ganz der Sache (Promotion, Anmerk. d. Verf.) widmen" (2-F05; 70-70).

Die theoretische Arbeit an einer Promotion könne dann mit einer Familiengründung vereinbart werden, wenn sie „auch zu Hause stattfinden [kann], das ist ja nicht so ortsabhängig, das kann man sich eher einteilen" (5-F19; 74-74).

Die Fremdunterstützung durch eine Au-Pair-Vermittlung halten einige Befragte – teils aus eigener Erfahrung mit einer Au-Pair-Tätigkeit - für möglich: „Also ich stell´ mir vor, dass man das irgendwie regeln muss - wenn man es sich leisten kann über Au-

⁴⁸ Mit Ausnahme einer Befragten sind alle anderen bisher kinderlos.

Pair" (5-F17; 58-58).

Eine Probandin hält die Betreuung eines Kindes mit der Durchführung eines Promotionsvorhabens für besser vereinbar als mit der Vollzeitbeschäftigung in der Wirtschaft.

„Also Familie bzw. Kind und Promotion, also ich glaub schon, dass das eher unter einen Hut zu stecken ist, als wenn man statt der Promotion sich für ein Arbeitsfeld entscheidet, wo man wirklich acht bis zehn Stunden da sein muss und irgendwas erfolgreich bewerkstelligen muss und dann auch noch nur abends zu Hause ist bei dem Kind. Das find ich, das ist nicht vereinbar. Vor allen Dingen nicht die ersten ein, zwei Jahre eines Babys" (5-F21; 98-98).

Durch das erlebte Modell ihrer berufstätigen Eltern hält eine Studentin die Vereinbarkeit von Promotion und Familie für möglich, da sie die Erfahrung gemacht hat, dass es praktikabel ist.

„ Wenn ich jetzt ein Kind bekäme und würde das machen wollen... ja, muss man halt schauen, also es gibt ja Kindertagesstätten, oder der Mann betreut das Kind. Da gibt's ja viele Möglichkeiten. Da muss man nur nach der geeigneten suchen, die sich damit vereinbaren lässt.

Genau. Auch den geeigneten Mann, der das Kind dann betreut....

...Ja, oder man teilt sich das halt. Also es muss ja nicht unbedingt so sein, dass man sagt, so ich mach jetzt hier meinen Job und du machst jetzt hier den Haushalt und betreust das Kind. Muss ja nicht sein. Man kann das ja teilen. Ich kenne das zum Beispiel von meinen Eltern auch so. Meine Eltern haben beide immer gearbeitet. Und die haben das auch unter einen Hut bekommen. Und die hatten drei Kinder" (5-F27; 60-62).

Aus dem Interview ist zu entnehmen, dass die Studentin ab dem 5. Lebensmonat von ihrer Großmutter betreut wurde. Beide Eltern haben einen akademischen Bildungsabschluss und sind berufstätig. Aus heutiger Sicht hat es der Interviewten an nichts gefehlt. Sie hat ihre Kindheit insgesamt positiv erlebt, was erwarten lässt, dass das Beispiel ihrer Eltern für sie Modellcharakter haben kann:

" Was ich dazu gewonnen hab, ist meine Oma. Und ich hatte nichts an meiner Mutter, was mir gefehlt hat, bei meinem Vater genau so wenig" (2-F03; 150-150).

Eine Befragte wird in Kürze ihr Studium mit zwei Kindern und der Unterstützung ihres Ehemannes erfolgreich abschließen und sieht ihre Familie für die Durchführung einer

Promotion ebenfalls nicht als Barriere an:

„Meine Familie, also, gut die Kinder sehen, ich bin weg oder ich bin da oder ich muss arbeiten oder nicht, die sind noch nicht so groß, dass das jetzt für die so ein Thema ist. Mein Mann müsste das sicher tolerieren. Ich weiß, dass er das gut fände, von daher ist das kein Thema" (2-F11; 33-33).

5.1.2.5 Kontra Doppelorientierung: Vereinbarkeit beider Bereiche ist schwierig

An dem Beispiel einer Bekannten mit Kindern hat eine Befragte erlebt, dass es „sehr schwierig [ist], alles irgendwie zu kombinieren und zu organisieren." (...) und dass „es die Jahre sind, irgendwie über so einen langen Zeitraum manchmal auch zu planen und immer ,was im Nacken zu haben, was man eigentlich machen möchte" (2-F10; 9-9). Die Studentin befürchtet, immer zwischen Familie und Promotion hin- und her gerissen zu sein, immerzu vor der Entscheidung ‚Entweder/Oder‘ zu stehen und mit einem ständigen „schlechten Gewissen“ leben zu müssen.

Obwohl gedanklich zunächst Modelle geplant werden, die „geteilte" Elternschaft vorsehen, werden „Probleme beim Durchsetzen der Ziele" (2-F09; 54-54) deutlich, die sich konkret in der „fehlenden Unterstützung im familiären Bereich" (5-F17, Stgr) äußern. Das mache eine Vereinbarkeit zweier Bereiche schwierig.

„Es wird bei mir hängen bleiben, und es wird so sein, dass dann Arbeit, Haushalt und Kind vor allen Dingen bei mir hängen bleiben. Ja, das mit Sicherheit ja" (5-F17; 51-51).

Wird eine solche Konsequenz antizipiert, ist das Thema ‚Promotion‘ negativ konnotiert.

Eine Interviewte fände es „schwierig", eine Promotionszeit „vielleicht mit Kindern oder mit Familie zu verbinden" (5-F25; 84-84), relativiert jedoch ihre Aussage dadurch, dass

„...man in der Zeit ja vielleicht die Aufgaben etwas anders verteilt oder das ganz klar feststellt, dass die Zeit für die Familie oder für den Partner ziemlich knapp sein wird, so dass da keine Rügen später kommen, dass man das ganz klar festgelegt hat und dass man versucht, sich damit zu arrangieren. Und klar, wenn das jetzt der Fall wäre, würde ich erwarten, dass ich auch da voll und ganz die Unterstützung habe" (5-F25; 89-89).

Der verwandte Begriff „Rügen“ verweist in diesem Zusammenhang auf die normative Eingebundenheit sowohl in eine Mutterrolle, als auch in die Rolle als Partnerin. Die möglichen Auswirkungen einer nicht perfekten Planung schreibt sie sich selbst als ihre individuell zu bewältigende Angelegenheit zu, obwohl sie „volle Unterstützung“ für sich reklamiert.

Eine Interviewpartnerin befürchtet in Analogie zu realen Beispielen von Frauen in ihrem privaten studentischen Umfeld, die während des Studiums ein Kind bekamen, dass auch ein begonnenes Promotionsvorhaben unterbrochen werden müsste, wenn Kinder geboren werden und dass der anschließende Wiedereinstieg schwer falle:

"Weil ich im Moment auch in keiner Beziehung lebe und auch mit Heiraten nichts am Hut habe, es kann sich aber auch in zwei Jahren ändern, aber ich würde mir dann wünschen, dass solche Gründe nicht so in den Vordergrund treten, dass ich so ein Projekt dann nicht mache oder so weit verschiebe, dass ich's irgendwann gar nicht mehr mache. Da kommt man aus der Routine, glaube ich, da ist man relativ schnell drin und kommt ganz schlecht wieder raus. Also mit Routine meine ich, ja, zu Hause bleiben und die ersten paar Jahre Kinder hüten, das erfordert 'ne Menge Disziplin. Das sieht man auch an den Studentinnen, die während des Studiums Kinder bekommen haben, wie schwer das fällt, da wieder einzusteigen" (2-F01; 54-56).

Eine Studentin hält es grundsätzlich für einfacher zu promovieren, wenn man keine Kinder hat. Aus den Äußerungen wird deutlich, dass sie es als (gesellschaftliche) ‚Verpflichtung‘ wahrnimmt, ein Promotionsvorhaben der Beschäftigung mit Kindern nachzuordnen. Die Vereinbarkeit herzustellen sei ein großer Energieaufwand und eher schwierig:

"Ich denke schon, dass es natürlich einfacher ist, wenn man dann keine Kinder hat. Das ist auch ganz klar. Also sobald man Kinder hat, hat man da schon irgendwo noch andere Verpflichtungen. Man kann sich dann nicht nur darauf (auf eine Promotion; Anmerk. d. Verf.) konzentrieren. Vielleicht ist das auch das, was so abschreckt. Die Vereinbarkeit ist halt schwieriger, als wenn man dieses – ich sag mal – ‚Problem‘ nicht hat. Dafür braucht man dann schon viel Kraft, könnte ich mir vorstellen" (5-F27; 83-83).

In letzten Teil dieser Aussage wird wieder deutlich, dass das Arrangement der Vereinbarkeit von Frauen selbst als „Problem“ der Frau gesehen wird.

5.1.2.6 Wahl des ‚richtigen‘ Zeitpunktes

Vor dem Hintergrund der wahrgenommenen „biologischen Uhr“, die die Realisierung des Kinderwunsches für Frauen zeitlich begrenzt, möchten verschiedene Studentinnen gerne noch eine Zeit lang arbeiten und vor einer Familienphase eine eigene materielle Basis schaffen. Sie sehen hierin *eine* Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen: Frauen hätten „*eine Planung aufgestellt (...), innerlich im Kopf*“ (5-F21; 141-141).

"Da ist zum einen die Kinderfrage, also, wenn man das ´mal so durchrechnet: mit 19 Abitur, mit 20 Studienbeginn, vier bis fünf Jahre studieren, da ist man 25 oder 26. Ich glaube, sehr viele Frauen lernen während ihres Studiums ihren Partner kennen, mit dem sind sie dann vermutlich schon zwei/drei Jahre zusammen, dann kommt die Frage" (2-F-09; 68-68).

Als Kriterium für den möglichst optimal geplanten Zeitpunkt der Familiengründung gilt die von Elisabeth Beck-Gernsheim formulierte „verantwortete Elternschaft“ (Beck-Gernsheim 1997: 70), die eine materielle Absicherung und stabile Partnerschaft vorsieht. In Zeiten befristeter Arbeitsverträge und damit verbundener unsicherer Beschäftigungslagen scheint es schwierig zu sein, den ersten Teil des Postulats zu erfüllen.

Den günstigsten Zeitpunkt für ein Promotionsvorhaben sehen einige Studentinnen im Anschluss an das Studium: Die Gleichzeitigkeit von Promotion und Familie stellt sich ihnen nicht, da sie *jetzt* promovieren würden und sich für die Familiengründung noch einige Jahre Zeit lassen möchten:

„Also ich möchte schon ganz gerne irgendwann Familie, aber das hat auf jeden Fall noch so fünf, sechs Jahre Zeit. Und deshalb wäre alles andere vorher noch zu schaffen, sage ich mal, entweder eine Promotion oder halt eben erst mal in einen Job einsteigen und arbeiten und dann irgendwann Familie gründen“ (5-F20; 61-61).

Die Frauenrolle wird dahingehend reflektiert, dass die jungen Akademikerinnen sich nach ihrem Studium auf keinen Fall auf Kinder und Haushalt reduzieren lassen möchten, sondern sich unbedingt am Arbeitsmarkt erproben wollen mit dem Ziel, „*auf den eigenen Füßen zu stehen*“ (5-F25; 99-99). Familie wird auf jeden Fall erst einmal zurückgestellt auf „später“:

„Ich möchte mit Sicherheit Kinder haben, nur möchte ich nicht Vollzeitmutter sein, Vollzeitmutter und -hausfrau möchte ich nicht sein und deshalb möchte ich genug Erfahrung sammeln, dass ich mir das auch leisten kann, mal zu pausieren. Also, ich möchte - wenn ich denn überhaupt die Zeit habe - fünf / sechs Jahre arbeiten bevor ich es mir erlaube, dann zu pausieren und dann auch nicht drei Jahre oder so, sondern höchstens ein Jahr, um dann wieder in den Beruf einzusteigen“ (5-F17; 45-45).

„Und, ja in unserem modernen Zeitalter kann ich mir nicht vorstellen, dass die meisten auch nach dem Studienabschluss sofort zu Hause bleiben und fünf Kinder kriegen und sich der Familie widmen“ (5-F25; 97-97).

Eine Promotion würde allerdings den Einstieg in die Berufstätigkeit weiter hinauschieben, man höre *„es schon so aus vielen Frauen heraus, dass sie sich ab 30 schon Sorgen machen“ (5-F21; 141-141).*

„Dann denke ich, wenn die Frauen selber eine Familie gründen möchten, dass sie sagen, o.k. ich möchte jetzt nach dem Studium noch zwei bis fünf Jahre arbeiten und Geld verdienen, also in der Praxis. (...) Und dass sie sagen o.k., und danach möchte ich meine eigene Familie gründen, ich möchte dann Kinder haben. Dass die Frauen so eine innere Zeitplanung haben (...), Frauen haben immer ständig das Gefühl, dass die biologische Uhr tickt. (...) Und wenn eine Frau sich ein Kind wünscht, dann hat sie nur bis zu einem bestimmten Alter die Möglichkeit. Es ist nun mal so“ (5-F21; 139-139).

" Also ich würde ganz gern erstmal nach dem Studium arbeiten gehen und dann schon auch über Familie nachdenken. Oder, was heißt nachdenken, es ist eigentlich für mich so von den Gedanken her auf jeden Fall da und irgendwo mit eingeplant“ (5-F22; 47-47).

Eine Befragte betont die Priorität der persönlichen Kinderbetreuung. Eine Promotion zieht sie erst in Erwägung, wenn das Kind bereits zur Schule geht: *„Ich müsste ein Kind so weit groß gezogen haben, dass es in die Schule geht...“ (2-F07; 49-49).*

Eine Studentin betont ihren unbedingten Kinderwunsch. Da sie zum Zeitpunkt des Interviews bereits 32 Jahre alt ist, setzt sie hier deutlich Prioritäten:

„Ja, Nachteile, ich bin 32, habe noch keine Kinder, das sehe ich jetzt vielleicht noch nicht als Nachteil, aber wenn ich 40 bin, fände ich das als totalen Nachteil, wenn ich noch keine Kinder hätte“ (2-F07; 93-93).

Die Entwicklung und der Aufbau von Familie und Karriere fallen zeitgleich in die Al-

tersphase der 25- bis 40-Jährigen. Lutz Enders/Jürgen Bornmann (2001) stellen in ihrer Studie zum Thema ‚Karriere mit Dokortitel‘ eine Durchschnittsdauer von 5,7 Jahren für die Arbeit an einer Promotion fest. Das Promotionsalter liegt bei den Befragten der vorgenannten Studie durchschnittlich bei 32 Jahren und variiert von Fach zu Fach. Das Alter der von mir Befragten liegt zwischen 23 und 36 Jahren.

Die mehrjährige Dauer einer Promotion nimmt einen großen Raum in der weiblichen Lebensphase ein, in der zeitgleich intensiv Überlegungen für eine Familiengründung angestellt werden. Eine strukturierte und zeitlich begrenzte Promotionsphase, die eine bessere Planbarkeit insbesondere für Frauen ermöglicht, wäre wünschenswert.

Eine Promotionszeit von zwei Jahren wird für attraktiv gehalten, wogegen die Dauer von fünf Jahren für viele bereits ein Ausschlusskriterium ist: *„Also, wenn es fünf Jahre dauern würde, dann würde ich es gar nicht erst in Erwägung ziehen“* (5-F29; 87-87).

Für eine einzige Befragte ist die Wahl des ‚richtigen Zeitpunktes‘ im Hinblick auf Familienplanung *kein* Thema. Sie sieht das Alter von 30 für einen Karrierebeginn - eine Promotion in Kooperation mit einem Unternehmen strebt sie gezielt an - ausnahmslos positiv, denn in ihrer Lebensplanung sind in den nächsten *„paar Jahren“* keine Kinder vorgesehen. Selbst *„wenn [sie] ein Kind“* (5-F30; 28-28) hätte, würde sie die Betreuung organisieren, damit sie ihr Karriereziel erreichen könnte:

„Ich hab´ auch keine Probleme, dass ich mittlerweile also 30 bin, eher im Gegenteil. Ich denke, man sieht, ich bin reif, ich kann mich durchsetzen, und das wird ja überall verlangt, ich bin kein Duckmäuschen, und ich kann eine Firma wirklich souverän repräsentieren, und das würde ich doch als Arbeitgeber erwarten“ (5-F30; 63-63).

5.1.3 Die Bedeutung vorhandenen Kapitals

Wie bereits erwartet, finden sich in den Aussagen der Studentinnen Hinweise auf mangelndes oder gar fehlendes kulturelles und soziales Kapital in den Herkunftsfamilien. Die komplexen Auswirkungen von sozialer Herkunft *und* Migrationsproblematik

auf die Entscheidung zur Promotion wurden in dieser Untersuchung empirisch nicht gesondert überprüft.

Hinzukommende finanzielle Unsicherheiten lassen in vielen Fällen ein Promotionsvorhaben in weite Ferne rücken.

5.1.3.1 Soziale Herkunft

Keine der von mir befragten Studentinnen beschreibt einen von der Familie ausgehenden Erfolgsdruck – Anne Schlüter spricht von „Mobilitätsimperativen“, z. B. elterlichen Befehlen (Schlüter 1999: 24) -, sondern allgemein wird über ein hohes Maß an Freiheit in den beruflichen Entscheidungen berichtet. Die meisten der aus nichtakademischen Elternhäusern (teils mit Migrationshintergrund) stammenden Frauen (ca. drei Viertel der Befragten) sind die *ersten* Hochschulabsolventinnen in ihrer Familie. Sie geben an, dass ihre Eltern zwar sehr stolz auf sie wären, wenn sie sich durch eine Promotion weiterqualifizieren würden, sie sähen ihre Erwartungen aber bereits jetzt durch den bevorstehenden Diplomabschluss ihres Kindes übererfüllt. In den Interviews finden sich verschiedene Aussagen, die deutlich machen, dass die Ausstattung mit kulturellem Kapital, das ein möglicherweise problemloses Hineinwachsen in eine Hochschullaufbahn erleichtern oder sogar aktiv fördern würde, vielfach gering bis gar nicht vorhanden ist.

Eine Probandin mit nichtakademischem familiärem Hintergrund hat als „Botschaft“ empfangen, aus ihrem Leben mehr zu machen als die Eltern.

"Also, ich entstamm´ aus einer Arbeiterfamilie. Mein Vater war vierzig Jahre lang als Schachthauer im Bergbau tätig. Ein ganz blanker Sozialdemokrat [lacht], sag´ ich jetzt mal, ob das jetzt gerade gut ist, weiß ich nicht, ich sag´ s aber, meine Mutter war Hausfrau, und hat ehemals ´ne Ausbildung gemacht als Friseurin, hat aber irgendwann nicht mehr gearbeitet, schon seit meiner Geburt, das war in den Siebzigern. Die Erwartung, dass ich ´was aus meinem Leben mache, das ist ja so das, was mitkommt als Botschaft, die war immer da, dass ich mehr daraus mache, als das, was sie erreicht haben. Eine Promotion, weiß ich nicht, das müsste ich meinem Vater bis ins Kleine erklären, wie da der Ablauf ist. Der versteht das bei den Diplomen kaum, aber Karriere machen, ich weiß nicht, ob mein Vater den Begriff mögen würde, also mein Vater lebt nur noch, deswegen sag´ ich ‚mein Vater‘, meine Mutter lebt nicht mehr“ (2-F01; 58-58).

Bei dieser Befragten wurde eine Mobilitätsorientierung durch die Erwartungen der Herkunftsfamilie disponiert. Mit einem bevorstehenden Hochschulabschluss ist der familiäre Erwartungshorizont bereits überschritten worden, denn die Notwendigkeit, dem Vater das erreichte Zertifikat erklären zu müssen, deutet darauf hin, dass ein Diplomstudium in seinen Vorstellungen gar nicht enthalten war. Die Aussicht, dass die Tochter ‚Karriere‘ macht, scheint den Vater eher zu irritieren. Hier besteht eine familiär begründete soziale Distanz zu einer wissenschaftlichen Karriere. Ein zusätzlicher Qualifizierungsweg würde eine weitere Absetzung vom Status des Elternhauses und damit möglicherweise auch eine emotionale Entfremdung (?) bedingen.

Die Aussage einer anderen Studentin aus einer Facharbeiterfamilie zeigt Tendenzen eines Selbstausschlusses: *„Also, ich gehöre einfach nicht dazu, man kann ja nichts dafür, wie man jetzt sozial aufgewachsen ist“* (2-F07; 090-90). Leemann weist darauf hin, dass Arbeiterkinder „im Studium häufiger und stärker als andere Studierende unter Entfremdung vom Elternhaus [leiden], was zu Identitätskonflikten führt. (...) Sie fühlen sich fremd, weil sie die Werte und Normen, die ungeschriebenen Spielregeln nicht beherrschen und erst kennen lernen müssen“ (Leemann 2002: 33).

Einige Probandinnen sind Migrantinnen der zweiten Generation, die neben der nicht-akademischen Prägung des Elternhauses die Besonderheit der ethnischen Zugehörigkeit als Hürde wahrnehmen: *„Ich hab´ mich zwar aus meinem Kulturkreis herausentwickelt, aber an die deutschen Kommilitonen komme ich noch nicht heran. Also notenmäßig nicht und studientechnisch nicht“* (5-F17; 97-100). In der Familie einer weiteren Migrantin beschränken sich die Erwartungen der Eltern an ihre Kinder auf *„eine gute Berufsausbildung“* (2-F10; 29-29). Über das anstehende akademische Diplom ihrer Tochter sind sie sehr glücklich, aber eine Promotion wurde bisher nicht thematisiert.

„Meine Eltern können auch mit dem Diplom gar nicht viel anfangen. Also das ist für die ein Riesenstolz, die würden sich das am liebsten ins Wohnzimmer hängen, und wenn ich denen jetzt sag: "Ja, vielleicht promovier´ ich" und dann, ja, lachen die eher und sagen: "Was willst du denn damit?", und dann finden die das lustig zu sagen: "Ja wie, du dann Dr. X?" Dann sag´ ich: "Ja, warum?" Ja, aber das ist hier ganz weit weg, deshalb hab´ ich das noch nie so vorher für mich ernsthaft überlegt. In der Familie wird es halt nie gefördert oder auch gar nicht so nahe gelegt“ (2-F10; 30-30).

Da eine Promotion für die Familie „*ganz weit weg ist*“, hat sie sie vorher noch nie für sich ernsthaft erwogen. In einer Familie des Bildungsbürgertums wird eine möglichst anspruchsvolle Qualifizierung gedanklich in den Erwartungshorizont für die Kinder einbezogen und via symbolischer Interaktionsprozesse im Habitus der Nachkommen disponiert. Eine gleichzeitige aktive Förderung durch Kenntnis akademischer Strukturen und gegebenenfalls vorhandener sozialer Kontakte (Soziales Kapital) begünstigt diejenigen, die bereits in der Familie die Gelegenheit hatten, Kulturkapital zu erwerben. An dieser Stelle wird der Zusammenhang zwischen sozialer Ungleichheit und Kultur deutlich und zeigt, dass das „kulturelle Kapital zwischen den Klassen ungleich verteilt ist und somit objektive Ungleichheitsrelationen mitkonstituiert“ (Leemann 2002: 118), die sich nicht zuletzt auch in der geringeren Beteiligung an Promotionen zeigen.

Emotionale Distanz und Irritation löst der Gedanke an eine Promotion bei einer Studentin aus, deren Eltern im Verwaltungsbereich tätig sind. Aus wahrgenommenen Respektbekundungen ihrer Mutter, die in ihrem beruflichen und teils privaten Umfeld intensiven Kontakt mit promovierten Kollegen und Bekannten hat, schließt die Probandin im Falle einer eigenen Promotion, selbst bestimmte Verhaltenserwartungen erfüllen zu müssen. Diese sieht sie sehr kritisch:

„Also meine Mutter ist in der Politik tätig und in der Stadtverwaltung, überhaupt in ihrem Freundeskreis gibt’s einige Doktoren. Und ich hab’ das Gefühl, sie hat da unheimlich Respekt vor denen. Das fällt mir jetzt so spontan dazu ein. Und vielleicht liegt ’s daran, also, die reden auch immer ganz gebildet [lacht]. Und ich bin eigentlich ein lockerer Typ, also ich möchte dann auch noch ’mal ganz locker reden können. Also, ich verbind’ da irgendwie Steifheit mit und eben so, ja, ja“ (2-F05; 126-126).

Die Studentin fürchtet um ihr Ansehen, wenn sie als promovierte Frau nicht immer „ganz gebildet“ redet. Die durch die von promovierten Kollegen der Mutter wahrgenommenen sprachlichen Muster der Selbstdarstellung und -Inszenierung nimmt sie als Distinktionszeichen wahr. Da diese Selbstdarstellungsfunktion ihr jedoch wenig vertraut und sympathisch ist, fällt es ihr sehr schwer, sich damit zu identifizieren. Sie geht davon aus, kein „*lockerer Typ*“ mehr sein zu können, sondern fortan dem antizipierten Bild, als Promovierte in ihrem Auftreten nicht mehr frei zu sein, gehorchen zu müssen. In diesem nichtauthentischen ‚Rollenspiel‘ sieht sie eine Inkonsistenz zu ihrem Selbstbild: „*Also ich entspreche nicht dem, was ich bisher gesehen habe*

[lacht]" (2-F-05; 144-144).

"Weil diese Leute eben so unheimlich angehimmelt werden" (2-F05; 141-141), fürchtet sie ferner, dass man ihr künftig als „Frau Dr. X“ mit einer devoten Haltung gegenüber übertreten würde.

„Auf diese Leute reagieren alle mit so super viel Respekt, und so bin ich eben nicht. Also, ich möchte nicht, dass die Leute vor mir ehrfürchtig niederknien und da hab´ ich manchmal so das Gefühl, also das ist so [lacht].

Also das passt eigentlich nicht zu dem Bild, was sie von sich haben?

Nee.

Sie sind nicht so abgehoben und so distanziert?

Ja, genau. (...). Also ich möchte so unter die Menschen [lacht].

Als Mensch und nicht des Titels wegen gemocht werden?

Ja, genau, ja ja, klar" (2-F05; 130-138).

„Ja, bei mir kommt es negativ an, weil ich ja diese Distanzierung von den anderen Leuten irgendwie nicht mag, also, dieses vielleicht auch ein bisschen Herabgucken einfach. Also, wenn ich jetzt den Dokortitel hab´, so kommt es mir bei den Leuten eben manchmal vor, dann hab´ ich jetzt mit dem gemeinen Volk [lacht] nichts mehr zu tun. Und das finde ich nicht gut, also ich würd´ da nicht denken, ich wär´ ´was Besseres. Den Eindruck habe ich eben manchmal. Also, das finde ich nicht so schön [leise]" (2-F05; 146-146).

In Anlehnung an die Selbstkonsistenztheorie⁴⁹ kann davon ausgegangen werden, dass die Befragte einen Zustand vermeiden möchte, der sie in einem Licht präsentiert, das mit ihrem Selbstbild nicht übereinstimmt. Ihren Aussagen zufolge präferiert sie ein Milieu, an das ihr Habitus weitgehend vorangepasst ist, um Krisen und Infragestellungen zu vermeiden. Im Falle einer Promotion würde sie den Rahmen des für sie Selbstverständlichen verlassen und mit der Verleugnung ihrer Herkunft einen inneren Konflikt provozieren. Stattdessen demonstriert sie Parteilichkeit mit den Werten ihrer Herkunftsfamilie. Ferner schränkt die Angst, sich von einem fest gefügten sozialen Netz entfernen zu müssen, ohne bereits neue Netze geknüpft zu haben, den Handlungsrahmen ein. Somit verringert sich die Auswahl an adäquaten Berufschancen.

⁴⁹ Die Selbstkonsistenztheorie postuliert ein Bedürfnis des Individuums nach kognitiver Konsistenz, d. h. sie geht von der Annahme aus, dass eine Person selbstbezogene Informationen bevorzugt, die mit schon bestehenden Meinungen und Hypothesen über das Selbst übereinstimmen. Informationen, die inkongruent zu den eigenen Einschätzungen sind, werden zu meiden gesucht (vgl. Stahlberg unter anderem 1985: 83).

Anders als im zuvor beschriebenen Fall kommt in dem Interview mit einer aus einem bildungsorientierten Elternhaus stammenden Studentin deutlich zum Ausdruck, dass seitens der Herkunftsfamilie ausdrückliche Erwartungen hinsichtlich ihrer "akademischen Entwicklung" bestehen, die sie auch erfüllen möchte:

"Also es ist nie so richtig ausgesprochen worden: "Du promovierst später". Aber schon, dass ich Akademikerin werden soll. Also, ich hab´ den Eindruck, für meine Mutter sind vor allen Dingen Begriffe sehr bedeutend. Also, so „Akademikerin“, so das Wort an sich bedeutet ihr ´was, und dass sie das dann weitererzählen kann.

Sich mit dem Sozialstatus zu schmücken?

Ja, sehr schön [lacht] ja, genau. Das meine ich.

Aber Sie haben gesagt, Sie möchten es auch bedienen? Ist es auch ihr eigenes Anspruchsniveau an sich selbst?

Da will ich nur noch die gute Tochter sein [lacht]" (2-F09; 37-41).

5.1.3.2 Finanzierungsmittel

Nicht nur der familiäre Hintergrund, sondern auch die Finanzierungsmöglichkeiten bestimmen in großem Maße die Entscheidung für oder gegen ein Dissertationsvorhaben. Vielfach führt auch die Unkenntnis über Finanzierungsmöglichkeiten, z. B. eines Stipendiums, dazu, nur die Alternative der sofortigen Berufstätigkeit im Anschluss an das Studium zu sehen, denn „in der Regel fehlen denen, die nicht über Bildungskapital in nennenswertem Umfang verfügen, die richtigen Informationen für eine in die höchsten Positionen führende Bildungsinvestition“ (Krais/Gebauer 2002: 41).

„Ich weiß nicht, wie ich mich finanzieren soll dann auf lange Sicht oder wie lange ich finanziert werden kann, vielleicht wie Stipendien zu erreichen sind oder nicht, wie so ein Antrag geschrieben wird, was da von mir erwartet wird, ich weiß einfach zu wenig" (2-F09; 23-23).

Die Aussagen bestätigen meine Annahme, dass die baldige Beendigung der Ausbildung wegen ständiger Mittelknappheit als große Entlastung empfunden wird. Hier muss die verlockende materielle Unabhängigkeit gegen eine drohende Verlängerung des belastenden Zustandes der finanziellen Enge rational abgewogen werden. Die Motivation, möglichst schnell nach Abschluss des Studiums in die Berufspraxis einzusteigen, ist in diesen Fällen höher, um „...die finanzielle Durststrecke des Studiums möglichst schnell zu beenden..." (5-F17; 30-30). Die Promotion ist

„...momentan in weite Ferne gerückt, weil jetzt eigentlich die Diplomarbeit ansteht, und im Endeffekt steht wirklich an, fertig zu werden, um Geld zu verdienen. Ich hab´ das Studentenleben langsam satt in Anführungszeichen, also immer dieses Gucken, wie man Geld zusammenkriegt, um dann wieder die Miete zu bezahlen" (5-F-17; 86-86).

„Fehlende Energie" (5-F17; StGr), eine Promotion anzuhängen, gibt eine Studentin an, die ihr gesamtes Studium durch eine 20-Stunden-Stelle selbst finanzieren musste, was ihr ein sehr hohes Maß an Selbstdisziplin abverlangt hat. Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, finanzieren nahezu 90% der Studierenden der Universität Essen ihr Studium teilweise oder hauptsächlich selbst. Vor dem Hintergrund dieser erschwerten Studienbedingungen kann angenommen werden, dass ‚fehlende Energie‘ auch für viele andere potenziell Promotionsinteressierte eine Hürde darstellen wird. Gäbe es keine finanziellen Einbußen gegenüber einer beruflichen Beschäftigung, wäre eine Entscheidung für eine Promotion leichter:

„Also ich hätte schon Interesse daran, aber es gibt halt Faktoren, die hier einfließen, die dann letztendlich meine Entscheidung eher dazu tendieren lassen, dass ich mich dagegen entscheiden würde. Weil ich will einfach jetzt endlich mal richtig Geld verdienen. Und das ist letztendlich, denke ich, der ausschlaggebende Faktor. Wenn ich jetzt wüsste, ich könnte eine Promotion machen und hätte da keine finanziellen Einbußen, dann wäre das schon zu überlegen" (5-F27; 91-91).

Obwohl nach Erreichen des Diploms für viele schon aus finanziellen Gründen der Weg direkt in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis führt, bekundet jedoch eine Reihe der Befragten fiktiv, dass sie für einen begrenzten Zeitraum ein Stipendium oder eine vergleichbare WHK-Stelle zur Existenzsicherung für ausreichend halten.

„...oder wenigstens irgendwie ´n halbwegs normalen Verdienst, weil ich einfach keine Lust mehr hab', ständig in der kleinen Studentenbude zu bleiben" (5-F19; 34-34).

Nach Enders/Bornemann (2001) sind Promotionen in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bis zu 41 Prozent extern durch Erwerbstätigkeit außerhalb der Hochschule finanziert oder durch Mittel von Ehepartnern und Eltern (vgl. Enders/Bornemann 2001: 53). So würden auch einige der Befragten *„...am liebsten einer Halbtagsbeschäftigung nachgehen und die Promotion dann nebenbei machen"*

(2-F05; 57-57), was wahrscheinlich eine Verlängerung bedingt und damit besonders für Frauen im Hinblick auf die zuvor angesprochene „biologische Uhr“ wieder schwierig ist.

5.2 Hinweise auf Ursachen, die in der wahrgenommenen Arbeitsmarktsituation liegen

Zunächst stelle ich die Aussagen derjenigen, die bessere Berufschancen mit einem Dokortitel sehen, denjenigen gegenüber, die dies aus verschiedenen Gründen sehr kritisch betrachten, zudem das Risiko der Überqualifizierung problematisieren und Alternativen ins Auge fassen. Ferner werden von den Befragten Chancenungleichheiten für Frauen und Männer auf vergleichbaren Karrierewegen wahrgenommen und in ihre Überlegungen zur Promotion einbezogen.

5.2.1 Bessere Berufschancen mit Dokortitel

Bezüglich der beruflichen Erfolgserwartung und Planung der Aufstiegsmöglichkeiten räumt ein Teil der interviewten Frauen den promovierten Absolventinnen Vorteile ein, welche sie zum Teil nur generell annehmen und nicht begründen: *„Dass sich dann die Chancen, wenn man promoviert ist, verbessern, das meine ich schon“* (2-F12; 39-39). Zu erwartende finanzielle Vorteile werden zwar positiv bewertet, aber gleichzeitig wird bei der knappen Stellenlage Wert auf eine der Verantwortung adäquate Bezahlung gelegt:

„Ich meine, dass man vielleicht mehr Geld bekommt, das kann sein, wenn man dann einen Platz findet“ (5-F26; 55-55).

„... eine adäquate Bezahlung wäre wichtig, also richtig eingestuft zu werden (...) also, das hängt aber zusammen mit dem Tätigkeitsfeld, mit einer relativ hohen Verantwortung“ (2-F01; 9-9).

Einige Studentinnen gehen davon aus, dass einer *promovierten* Frau seitens des Personalwesens eines Unternehmens unterstellt werden könnte, dass die berufliche Orientierung Priorität gegenüber Familienaufgaben habe und ein besonderes Engagement zu erwarten sei. So wird z. B. angenommen, dass von der Promotion einer Frau eine Signalwirkung für besonderen beruflichen Einsatz ausgehen könne, da das bisherige große Engagement bereits allgemein etwas über die Haltung zur Arbeit

aussage und die Frauen den erreichten Erfolg auch praktisch umsetzen möchten, anstatt gleich eine Familie zu gründen. Aus diesem Grunde wird vermutet, dass promovierten Frauen Karrierewege im Unternehmen offen stehen könnten:

„...dass man vielleicht Frauen, die anschließend noch promovieren, eher dieses Engagement auch zutraut, eher sagt (...) sie hat ja so viel gemacht, die wird ja jetzt nicht auf einmal hingehen und ´ne Familie gründen.(...) ich denke mal, eher der Gedanke ist es als das Fachliche" (5-F19; 108-108).

Im Wissenschaftsfeld ver helfe die Promotion neben der allgemeinen Eintrittskarte zu „größerer Bekanntheit in Fachkreisen durch Publikationen und Vorträge" (2-F08; Stgr).

Für eine Entscheidung zur Promotion kann angenommen werden, dass sich die Erwartung auf bessere berufliche Chancen mit Dokortitel positiv auswirken wird.

5.2.2 Keine besseren Chancen mit Dokortitel

Durch den „verspäteten Berufseinstieg“ (5-F17, Stgr) und die mangelnde Praxiserfahrung wird nach Auffassung anderer Studentinnen sowohl aus den Bildungs- als auch aus den Wirtschaftswissenschaften die hohe Qualifikation nicht unbedingt zu einem Vorteil:

„Also jetzt direkt Einstiegschance würde ich nicht sagen. Also ich denke, es wird sehr positiv aufgenommen, wenn man schnell studiert hat mit einigermaßen guten Noten und dann schon Praxiserfahrung mitbringen kann" (2-F12; 39-39).

„Ich hab´ aber das Gefühl, wenn ich mich nur innerhalb der Hochschule qualifiziere (...), könnte das auch zum Nachteil sein...weil ich dann einfach noch keine Berufserfahrung gemacht habe" (2-F07; 58-58).

Ein Berufseinstieg *ohne* Promotion sei im Augenblick ohnehin schon schwierig, *mit* einer Promotion würden sich die Chancen auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt jedoch nochmals verringern:

„Also, ich stell mir den Arbeitseinstieg ohne Promotion schon sehr, sehr schwer vor und da würde ich eben noch älter werden mit Promotion" (5-F17;

24-24). (...) „Gesetzt den Fall, ich würde mit Promotion dann in die freie Wirtschaft gehen und nicht noch habilitieren oder so" (5-F17; 26-26).

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage für AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften wird es für wichtig gehalten, dass „man ja auch bezahlbar sein muss" (5-F17; 17-17). Hierbei wird davon ausgegangen, dass es nicht genug hoch dotierte Stellen gibt und ein praxisbezogenes Thema eher ein ‚Türöffner‘ für eine Stelle sein könne.

„...ich glaube nicht, dass jede Promotion, die absolviert wird, auf dem Arbeitsmarkt die Chancen verbessern kann. Ich denke, es hängt ganz stark davon ab, über welches Thema man promoviert hat (...) und inwiefern man auch diesen Praxisbezug hatte" (5-F21; 86-86).

In den Berufsbereichen der Wirtschaftswissenschaften hänge es insbesondere von unterschiedlichen Feldern ab, in denen ein Titel die Aufstiegschancen verbessere:

„...das hängt ja davon ab, finde ich, was man machen will. Also, z. B., wenn man in einer Unternehmensberatung oder Wirtschaftsprüfungsberatung arbeiten möchte, da gibt's auch in unserem Bereich noch viele Sachen, wo es wirklich auch sehr wichtig ist, den Dokortitel zu haben" (5-F16; 73-73).

Meist sei der Titel jedoch „für Betriebswirtschaftler nicht so wichtig, eher für Ärzte oder Juristen." (5-F19; 91-91).

5.2.3 Risiko der Überqualifizierung

Für die ErziehungswissenschaftlerInnen verengt sich das Berufsfeld auf eine geringe Anzahl von Führungspositionen. Stellen für pädagogische Mitarbeiter, die einen hohen Praxisbezug haben, teilen sich Diplom-PädagogInnen häufig mit SozialpädagogInnen; Stellenprofile für promovierte BildungswissenschaftlerInnen außerhalb der Wissenschaft sind eher selten. Angesprochen wird auch hier das Problem der „Bezahlbarkeit“:

„Also, wenn ich jetzt nicht im wissenschaftlichen Bereich arbeiten möchte, dann sehe ich das nicht unbedingt so, dass sich die Chancen dadurch großartig verbessern. Eher fast noch im Gegenteil, weil eine Doktorin ja wahrscheinlich noch höher bezahlt werden müsste als eine Diplom-Pädagogin" (2-F08; 33-33).

Auch Wirtschaftswissenschaftlerinnen gehen davon aus, dass die Nachfrage nach hoch qualifizierten Berufseinsteigern sehr gering ist und praktische Berufserfahrung eher gefragt sei.

„Aber ich glaube, dass man gerade als Berufsanfänger mit einem Dokortitel einfach schon fast überqualifiziert ist und gar nicht mehr genommen wird für manche Bereiche, weil man einfach schon weiter ist“ (5-F16; 73-73).

In die Überlegungen einbezogen werden auch die eigenen, mit einer Promotion steigenden Ansprüche an ein Beschäftigungsprofil. Diese werden in Relation zu dem Gesetz von ‚Angebot und Nachfrage nach Führungspositionen‘ betrachtet:

„Das kommt immer darauf an, wie die Nachfrage ist. Man kann ja auch irgendwann überqualifiziert sein. (...) vielleicht hat man da auch höhere Ansprüche. Und dann wird es auch schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden“ (5-F27; 52-52).

Frauen, die keine besseren Berufschancen mit einem Dokortitel und die Gefahr einer Überqualifizierung sehen, werden weniger geneigt sein, sich für ein Promotionsvorhaben zu entscheiden.

5.2.4 Alternativen zur Promotion

Die mehrheitlich genannte Alternative zur Promotion ist der direkte berufliche Einstieg im Anschluss an das Studium (vgl. auch Kapitel 5.1.2.6 dieser Arbeit). So entspricht auch eine spätere externe Promotion vielfach dem Wunsch, einer künftigen wissenschaftlichen Arbeit eine Phase vorausgehen zu lassen, in der die Praxis erkundet und erst ein Bezug zu einem Promotionsthema gesucht wird. Insofern ihr bisheriger Bildungsweg, der meist von der Schule direkt in die Universität führte, keine nachhaltigen berufspraktischen Erfahrungen ermöglicht hat, möchten sie *„vorher in diesem Bereich gearbeitet (...) haben, um sich überhaupt ein Bild zu machen, also wie die Situation ist...“* (2-F05; 55-55).

„...ich fänd’s gut, erst mal mit dem Diplom in der Praxis zu arbeiten. Und vielleicht entwickeln sich dann durch die Tätigkeit in der Praxis noch ´mal ganz spezielle Fragestellungen, mit denen man dann an die Uni zurückgehen kann (2-F01; 35-35).

„...für mich persönlich wäre es positiver, wenn ich eine externe Promotion machen könnte, also wirklich dann mit einem konkreten Bezug zum Thema...die

ganze wissenschaftliche Arbeit und eventuell die Interviews, das würde ich eher an die Uni verlagern als in dieses praktische Alltagsgeschäft, das schafft man dann manchmal nicht, so wirklich ruhig arbeiten zu können“ (2-F12; 77-77).

Befragte Frauen, die eine zufrieden stellende studiennahe Beschäftigung während des Studiums ausüben oder erst nach Beendigung einer Berufsausbildung an die Universität gekommen sind, äußern besonders häufig das Bedürfnis, die im Studium erworbenen Kenntnisse baldmöglichst in der Praxis umzusetzen:

„...wo ich auch meine Kenntnisse aus meiner Ausbildung und auch teilweise aus dem Studium effektiv einbringen kann und auch die Früchte meiner Arbeit ganz schnell ernten kann. Wenn man in einem Projekt gearbeitet hat oder wenn man auch operative Tätigkeiten gemacht hat und sofort nach einiger Zeit einschätzen kann, ist gelungen, nicht gelungen, kann man es als erledigt abhaken. Das ist für mich eigentlich ganz wichtig“ (5-F25; 37-37).

Das Schreiben einer Doktorarbeit erlaubt es nicht, die „Früchte der Arbeit ganz schnell zu ernten“, sondern fordert einen zeitlichen Aufschub der gewünschten Anerkennung. Diese Durststrecke bedingt großes Durchhaltevermögen im Sinne der Ambiguitätstoleranz, d. h. eine Promovendin muss die Uneindeutigkeit der Dissertationssituation über einen längeren Zeitraum aushalten. Absolventinnen, die hierzu nicht bereit sind, werden eine Verlängerung der Ausbildungszeit durch eine Promotion nicht erwägen.

Der direkte Weg nach dem Diplom in die Selbstständigkeit einer freiberuflichen Tätigkeit, „...sein eigener Herr zu sein“ (2-F05; 95-95), ist für einige Frauen eine Alternative. In der Verwendung der sprachlichen Zeichen gibt die Aussage der Studentin Hinweise auf vorhandene geschlechtshierarchische Strukturen: Die Formulierung, sein „eigener Herr“ zu sein, ist männlich konnotiert und bezieht sich auf eine berufliche Selbstständigkeit. Der Bereich der „nicht lohnabhängigen Beschäftigung“ ist insbesondere in den anspruchsvollen Berufen (seither noch) meist von Männern besetzt.

Einige Frauen in den Bildungswissenschaften ziehen fach- und berufsspezifische Weiterbildungen einer Promotion vor:

„Weiterbildung oder Fortbildung im Bereich Therapie oder Beratung, Mediatorin (...) Weil ich da auch praktisch arbeiten kann (...) Ein Dokortitel, glaube ich, ist nicht so wichtig für mich da in dem Bereich“ (2-F04; 35-35).

In den Wirtschaftswissenschaften wird von einer Studentin alternativ eine Postgraduiierung durch ein MBA-Studium (5-F20, 5-F30) fokussiert.

5.2.5 Ungleiche Karrierechancen für Frauen und Männer

Für Frauen und Männer werden von den Befragten ungleiche Karrierechancen wahrgenommen mit der daraus resultierenden Annahme, dass Männer die besseren Aufstiegsmöglichkeiten haben. Wenn die Entscheidung ansteht, wer von beiden die Familienarbeit übernimmt, sei das höhere Gehalt eines der beiden Partner das vordringliche Kriterium dafür, dass der Mann im Beruf bleibt:

"Das ist eine Frage des Geldes, ... - auch in meinem Bekanntenkreis - Männer machen schneller Karriere. Irgendwie sind sie schneller dran, obwohl Frauen gleichzeitig anfangen, die klettern schneller hoch, sind schneller in führenden Positionen, die haben schneller höhere Gehälter, einfach so ja, wenn das Kind dann da ist, wird zum einen die Entscheidung danach gefällt, wer das höhere Gehalt hat, das sind dann vermutlich die Männer..." (2-F09; 68-68).

Absolventinnen eines Wirtschaftswissenschaftsstudiums sehen auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch differente Chancen: Bei Frauen werde seitens der Personalchefs die Problematik der „biologischen Uhr“ in die Entscheidung für die Vergabe einer Stelle mit einbezogen, bei Männern sei „Familienplanung“ kein Thema in einem Vorstellungsgespräch. Ferner wird problematisiert, dass es in der Praxis bei Frauen und Männern keine ‚gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit‘ gibt:

„Als Frau hat man dann natürlich noch mehr Schwierigkeiten hier. Ich denke, da denkt dann ein Personalchef nur noch an die biologische Uhr, wenn er eine 28jährige Frau vor sich sieht, die noch nichts weiter gemacht hat außer - also nichts weiter in Führungsstrichen - diesen Uniabschluss und dann die Promotion und immer nur in der Uni gewesen und keine Praxiserfahrung und dementsprechend schwierig stelle ich es mir vor“ (5-F 17; 18-18).

„Bei Männern wird es anders gesehen, denke ich. Wenn die in den Beruf einsteigen, die werden vermutlich nicht nach Familienplanung gefragt, weil das nicht relevant ist.“ (...) Die Bezahlung ist - stell´ ich mir vor – dass eine Frau immer noch weniger verdient als ein Mann, mit denselben Voraussetzungen, aber bei einer Frau denkt man immer auch an Ausfallzeiten in Bezug auf Familienplanung“ (5-F17; 22-22).

Eine Probandin sieht Frauen, z. B. im Alter von 28, - im Gegensatz zu Männern - zu einem nicht-authentischen ‚Rollenspiel‘ genötigt, um „überhaupt eingestellt“ zu werden:

„Wenn man 24/25 Jahre alt ist und dann ´ne Promotion anstrebt und sehr, sehr zügig war, ist man anschließend trotzdem wieder 28 oder so und das ist dann schon ein Alter, wo man argumentieren muss, wo man an sich nur noch die Karrierefrau spielen muss, es spielt alles gar keine Rolle, Familie oder so will ich alles nicht, ich will nur die Karriereleiter hochsteigen, damit man überhaupt eingestellt wird“ (5-F17; 23-23).

Von einer Befragten wird kritisch thematisiert, dass Personalleiter in Wirtschaftsunternehmen möglicherweise bei promovierten Bewerberinnen kein Bewusstsein dafür entwickeln, dass die Dissertation für Frauen aufgrund verschiedener Hürden, z. B. die Entscheidungsfindung vor sich selbst und dem persönlichen Umfeld durchzusetzen und das Vorhaben zu Ende zu führen, einen höheren Aufwand darstellt, den es als besonderes Engagement zu würdigen gilt:

„...aber vielleicht ist es bei einer Frau - für denjenigen, dem es bewusst ist - noch ein Stück mehr Anerkennung wert, dass sie das auch geschafft hat. Aber nur für Frauen selbst denke ich, die Männer sind sich bestimmt nicht dessen bewusst, dass es für eine Frau ein anderer Weg ist, sich dazu zu entscheiden und das auch durchzuboxen.

Dass es also für einen Personalchef z. B. kein Kriterium wäre, habe ich das richtig verstanden?

Ja, vielleicht. Der ist sich nicht bewusst, dass es für eine Frau schwieriger ist als für einen Mann zu promovieren, ob er das gleich einschätzt, weiß ich nicht“ (5-F17; 82-84).

Im Wege des Perspektivenwechsels versetzen sich einige Studentinnen in die mögliche Haltung von ArbeitnehmerInnen, die mit der Einstellung einer Frau eine diskontinuierliche Beschäftigung der Mitarbeiterin und weitere hieraus entstehende innerbetriebliche Schwierigkeiten befürchten. Eine Befragte sieht für beide Geschlechter bis zum Abschluss der Doktorarbeit gleiche Chancen, jedoch befürchtet sie, dass sich anschließend die Einstellungschancen für Frauen verschlechtern. Gleichzeitig räumt sie jedoch ein, dass sich auf Grund der Strukturveränderungen der derzeitigen Arbeitsmarktsituation, die ihrerseits die ‚höhere Flexibilität‘ zur Norm macht (weniger Langzeitverträge, zunehmend befristete Anstellungen) diese Situation für die Frauen entzerren kann.

„Also ich denke, ob jetzt ein Mann oder eine Frau einen Dokortitel hat, ich denke, beide werden gleich angesehen auf den ersten Blick. Aber hinterher ist es so im Arbeitsmarkt, man überlegt sich, o.k. was ist mit dieser Frau, wie lange kann sie uns erhalten bleiben. Andererseits ändert sich aber auch die Arbeitsmarktsituation. Viele Unternehmen gehen nicht mehr hin und schließen Langzeitverträge, also fristlose Verträge, sondern sie geben nur Einjahresverträge aus. Es kann sein, dass sich unter diesem Aspekt auch so ein bisschen dieses frühere Klischee ändert... eine Frau ab 30, die wird Familie gründen, wenn wir sie jetzt einstellen, dann haben wir nur zwei Jahre oder ein Jahr was von ihr, können ihr Wissen ein, zwei Jahre nutzen, und danach müssen wir auf sie verzichten. Gut, ich denke das ist wirklich eine Argumentationssache der Frauen, die sich auf bestimmte Positionen bewerben" (5-F21; 88-88)⁵⁰.

Da Arbeitnehmer/innen in unserer Gesellschaft unter Verwertbarkeitsaspekten vorrangig als eine zu amortisierende Kapitalanlage angesehen werden, sind Frauen mit ihrer Fähigkeit, Kinder zu gebären in den Augen der Personalchefs unkalkulierbar und gelten damit nicht als längerfristiges, ‚krisensicheres Investitionsobjekt‘. Ob es vor diesem Hintergrund lediglich *„eine Argumentationssache der Frauen“* ist, wie die Studentin vermutet, muss bezweifelt werden.

Allgemein sei es *„eher schwieriger für Frauen. Für Frauen vor allen Dingen" (5-F17; 20-20)*, äußert eine Studentin resigniert. Die Ursache hierfür bleibt für sie unklar. Ihre Aussage beruht lediglich auf allgemeinen Wahrnehmungen aktueller gesellschaftlicher Disparitäten. Eine andere Befragte erkennt die wechselseitige Bedingtheit der Fortschreibung „gesellschaftlich [ungleicher] Verhältnisse“:

„Es spiegelt halt die gesellschaftlichen Verhältnisse wider, dass Frauen immer noch benachteiligt werden, was jetzt so Karrieren und Führungspositionen und so weiter anbelangt, und dass es auch bei uns im Studiengang ist⁵¹, ist traurig, aber die bittere Wahrheit [lacht]. Also, na ja, es geht dann auch wieder mit diesen geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen oder Verhaltensmustern so weiter, die ja nicht unbedingt tatsächlich so sind [lacht] (...)“ (2-F08; 93-93).

⁵⁰ An dieser Stelle möchte ich kurz auf die symbolische Gewalt der Sprache hinweisen, womit durch Formulierungen wie ‚Flexibilität am Arbeitsmarkt‘ arbeitnehmerunfreundliche Beschäftigungsstrukturen verschleiert werden. Bedingungen gesellschaftlicher Macht verschwimmen durch die mit positiven Erwartungen besetzten Begriffe (vgl. Peter 2004: 69). Dies ist geschlechtsübergreifend für alle ArbeitnehmerInnen eine negative gesellschaftliche Entwicklung, so dass die positive Einschätzung der Studentin nach einer damit einhergehenden Entzerrung der Situation für Frauen insgesamt fragwürdig ist.

⁵¹ An dieser Stelle wurde die Studentin im Interview mit den Statistik der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotion im Fachbereich Bildungswissenschaften der letzten Jahre konfrontiert (methodisches Vorgehen vgl. Kapitel 4.3.2 dieser Arbeit)

In der Formulierung „*geschlechtsspezifische Verhaltensweisen oder Verhaltensmuster, die ja nicht unbedingt tatsächlich so sind*“ wird die Unbewusstheit von Zuschreibungen und Selbstzuschreibungen im Ansatz reflektiert, das die Aussage begleitende Lachen kann vorsichtig als Verlegenheit interpretiert werden, den „Verhältnissen“ weiter zuzusehen.

Bourdieu's Erklärung für die weibliche Marginalität in Führungspositionen bezieht sich auf das Strukturgefüge der Geschlechterhierarchie: „Viele Positionen sind für Frauen deshalb so schwer erreichbar, weil sie maßgeschneidert sind für Männer, deren Männlichkeit durch Entgegensetzung zu den heutigen Frauen konstruiert wurde“ (Bourdieu 2005: 111). Studentinnen, die – wenn auch diffus – wahrnehmen, dass es „vor allen Dingen für Frauen schwieriger“ ist, sich beruflich zu positionieren, sehen diese Schwierigkeit als weitere Barriere, die als negative Valenz in einer Entscheidungssituation wirken wird.

5.3 Hinweise auf Ursachen, die in den wahrgenommenen Hochschulstrukturen liegen

In einem kurzen Exkurs möchte ich zunächst die gesellschaftlich-historischen Zusammenhänge darstellen, die die derzeitige Situation von Frauen an deutschen Hochschulen begründen.

Für Wilhelm v. Humboldt und seine Zeitgenossen stand noch außer Frage, dass Wissenschaft – als Lebensform – nur von Männern betrieben werden kann, dass also die Universität ein exklusiv männlicher Raum sein sollte. Er selbst hat sich dazu nicht explizit geäußert – es war gewissermaßen selbstverständlich. Von dem Besuch einer Universität waren Frauen bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts weitgehend ausgeschlossen. Das Bestreben nach uneingeschränkter Teilhabe am öffentlichen Leben begann für sie mit der zunächst im Bürgertum verankerten Frauenbewegung, in deren Folge auch die Zugangsbarrieren zu Bildung und Wissenschaft allmählich abgebaut wurden. Im Jahre 1900 wurden Frauen in Deutschland erstmalig zum Studium zugelassen; fünf Studentinnen gab es damals an deutschen Hochschulen. In der

Weimarer Republik wurden die ersten beiden Wissenschaftlerinnen⁵² auf Lehrstühle berufen. Da im 1. Weltkrieg kaum Männer an den Universitäten studierten, stieg der Anteil unter den weiblichen Studierenden in diesem Zeitraum sprunghaft an, so dass er 1918 mit 7.573 Frauen bereits knapp 30 % bildete (vgl. Färber 2000: 28). Im Verlauf der Weimarer Republik kann von einem signifikanten Aufwärtstrend gesprochen werden⁵³, der im Nationalsozialismus allerdings wiederum stark rückläufig war: Aus verschiedenen Gründen wurden Frauen aus den Hochschulen verdrängt, z. B. weil „die körperlich-seelische Eigenart der Frau (...) [zu dieser Zeit] wesentlich bedingt [war] durch ihre Naturbestimmung, Mutter zu werden (...)“ (Brockhaus 1938, Band 2: 107)⁵⁴ und weil sie Jüdinnen oder jüdischer Herkunft waren. Quoten wurden als Zulassungsbeschränkungen gegen Frauen erlassen und beamtenrechtliche Vorschriften bzgl. verheirateter Frauen im Staatsdienst wirkten als weitere Ausschlussmechanismen. Während des zweiten Weltkrieges musste diese Politik aufgrund allgemein schwindender Studierendenzahlen zugunsten der Frauen geändert werden. Es wiederholte sich das Phänomen des 1. Weltkrieges, so dass im Jahre 1943 mehr als 27.000 Frauen 61 % der gesamten Studierenden stellten.

Nach Beendigung des Krieges setzte sich dieser Trend allerdings nicht fort, sondern zeigte 1950 mit 16,7 % Frauenanteil wieder den Stand zum Ende der Weimarer Republik vor knapp 20 Jahren (vgl. Färber 2000: 28 ff.). Die seither stetig zunehmende Repräsentanz von Studentinnen und Absolventinnen an deutschen Hochschulen im Laufe der Nachkriegsjahrzehnte erreicht inzwischen ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist dies als langwierige und bezüglich der Statusgruppen der Studentinnen und Absolventinnen zwar als eine zufrieden stellende Entwicklung zu betrachten, jedoch sind die historisch gewachsenen und immer noch rudimentär vorhandenen Strukturen in die Betrachtung der aktuellen Repräsentanz von Frauen in Lehre und Forschung mit einzubeziehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die DiplomandInnen während ihres Studiums diese Dimensionen der Hochschulumwelt und

⁵² Dabei handelt es sich um Mathilde Vaerting und Margarete von Wrangell (vgl. Krimmer unter anderem 2003)

⁵³ Die absolute Zahl der Studentinnen stieg bis 1931 kontinuierlich an. Ca. 21.000 Frauen nahmen damals 15,7 % der Studienplätze ein (vgl. Färber 2000: 28).

⁵⁴ Im Nationalsozialismus wurden Zulassungsbeschränkungen gegen Frauen im Studium erlassen. Quoten regelten die maximale Beteiligung, die 10 % der gesamten Studierendenschaft nicht übersteigen durfte (vgl. Färber 2000: 29). Diese und weitere Ausschlussmechanismen im Nationalsozialismus fasst Mohr 1987: 20 f. im Überblick zusammen.

der damit verbundenen Herrschaftsstrukturen wahrnehmen und in ihre ganz persönliche Entscheidungsfindung für oder gegen den Verbleib in der Wissenschaft integrieren werden. Während ihrer Beschäftigung als studentische Hilfskräfte konnten 1/3 der Interviewten differenziertere Einblicke gewinnen. Aus ihren Schilderungen wird deutlich, dass ihre teilweise idealisierte Vorstellung vom Wissenschaftsbetrieb im Rahmen der Hilfskrafttätigkeit durch den Blick aus der Innenperspektive ‚Risse‘ bekommen hat. Im Falle einer *internen* Promotion wäre die Universität für einige Jahre ihr Arbeitsplatz, sowohl im Bereich der Forschung als auch in der Lehre. Aufgrund ihrer Wahrnehmungen antizipieren die Befragten verschiedene Arbeits- bzw. Promotionsbedingungen, die sie sehr unterschiedlich bewerten.

5.3.1 Erleben des Studiums – Arbeitsfeld Uni?

Fachlich äußern einige Interviewpartnerinnen Zweifel an ihrer im Studium erworbenen wissenschaftlichen Methodenkompetenz zur Durchführung sozialwissenschaftlicher Forschungsprojekte im Fachbereich Bildungswissenschaften und an ihren didaktisch/methodischen Fähigkeiten im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. Letztere benötigen sie für den Einsatz in der Lehre, verfügen aber über keinerlei pädagogische Ausbildung: *„Ich weiß nicht, ob ich gut Stoff vermitteln könnte und ob ich dafür auch genügend Grundwissen habe, um das auch so vermitteln zu können“* (5-F20; 15-15). Außerhalb von Prüfungssituationen biete die Ausbildung in der Universität strukturell wenig Gelegenheiten, die eigenen Fähigkeiten praktisch zu erproben, Feed-backs zu erhalten und Kompetenzvertrauen zu bilden. Eine Befragte wünscht sich im Falle einer Promotion eine bessere Betreuung, als sie sie während ihrer Diplomarbeit bekommen hat. Sie stellt sich PromovendInnen-Kleingruppen vor, die sich regelmäßig zu einem Austausch treffen.

„Da würde ich jetzt mal sagen, von der Institution Universität habe ich überhaupt keine Unterstützung bekommen. Was ich wichtig finde und gut, ist ein Diplomanden-Kolloquium. Ich will nicht sagen, ich würde die Entscheidung für eine Promotion oder dagegen davon abhängig machen, dass sich die Leute, die an ihrer Doktorarbeit schreiben, regelmäßig treffen, ich weiß nicht, ob das für mich ein Ausschluss-Kriterium wäre. Aber ich finde so einen Austausch gerade von Leuten, die promovieren, schon wichtig. Also das wäre sicher was, was für mich dafür sprechen würde, das wäre für mich auch ein Kriterium bei dem Start“ (2-F11; 25-25).

Eine weitere Befragte erlebte zwar ihre KommilitonInnen bisher als hilfsbereit, aber von den Lehrenden habe sie sich nicht richtig unterstützt gefühlt:

„...und viele BWLer und Juristen sind wirklich so. Also, in einer Sprechstunde oder auch mal außerhalb der Sprechstunde einfach mal anzuklopfen, das habe ich besser mal nicht gemacht, weil ich hab´ da schon Aussagen gehört, also wie die dann andere Menschen zusammengefaltet haben, dass ich gedacht habe, das lässt du jetzt mal hier. Also, die waren nicht sehr zugänglich, also so einfach mal anklopfen und sagen: "Darf ich mal ganz kurz?".

So richtig unterstützt gefühlt haben Sie sich nicht?

Nein, gar nicht. Eher so selbst erarbeiten, eher untereinander die Studenten, aber von einem Professor her, dass man jetzt sagt: "Erklär´ mir das mal", nee also gar nicht" (5-F19; 46-48).

Vor dem Hintergrund ihres mangelnden Vertrauens in die eigene Methoden- und Lehrkompetenz kann angenommen werden, dass die erlebte *Studienpraxis der ungenügenden Unterstützung* zu einem möglichen Promotionsvorhaben negativ assoziiert wird und somit eine zusätzliche Barriere darstellt.

Einige Studentinnen nehmen die Universität als Arbeitsfeld im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung in einem Wirtschaftsunternehmen als kinderfreundlicher wahr und sehen in einem universitären Arbeitsfeld bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf (hier Promotion) und Familiengründung:

„Also, ich glaube, in der Universität zu arbeiten ohne Familie zu haben, ist weniger schwierig als in der Wirtschaft. Weil ich glaube, dass die Anforderungen in der Wirtschaft ganz hart sind, und da sind wirklich diese Karrieretypen mit den Ellbogen, was ich mir in der Lehre nicht so sehr vorstellen kann. Und ich kann mir auch vorstellen, dass man das eher mit der Familie vereinbaren kann, hier in dieser Atmosphäre. Hier gibt´s auch ein Betreuungszimmer für Kinder. Man hat ja auch bestimmte Stunden, die man hier macht und kann sich das ein bisschen einteilen, vielleicht auch mal abends was machen. Ich könnte mir das hier eher vorstellen, als in der freien Wirtschaft, wo man sagt, also, um acht Uhr: Wie, Sie wollen schon nach Hause?" (5-F19; 70-70).

In dieser Aussage wird die Institution Universität im Vergleich zur Privatwirtschaft als geschützter Raum betrachtet, in dem mit strukturell vorgegebenen, verlässlichen Arbeitsbedingungen (unter anderem geregelte Arbeitszeiten, Betreuungszimmer für Kinder) gerechnet wird, die für diese Befragte eher als Einladung zum Verbleib wirken.

In beiden Fachbereichen werden unterschiedliche Signale zu den „informellen Strukturen“ wahrgenommen. **Einerseits** werden sie in den Bildungswissenschaften kritisch gesehen und teilweise für schlecht vorhersehbar gehalten:

„Ja, die informellen Strukturen sind solche Sachen, die ich gerade angesprochen habe. Für eine Zeit – ich sag' mal der Doktorarbeit – mag das, wenn die Chemie dann stimmt, in Ordnung sein. Aber ich denke, hier laufen sehr viele Prozesse ab, wo man einfach deutlich merkt, dass vom Gutdünken einzelner Entscheidungsträger viele Schicksale und viele Laufbahnen abhängig sind. Und das würde mich abschrecken" (2F-01; 101-112).

Eine Befragte befürchtet, nur wenig frei und selbstbestimmt arbeiten zu können und sieht die Gefahr, in „eingespielten“ Beziehungsgeflechten (2-F01; 101-112) und jahrelangen Abhängigkeiten unterzugehen. Von einigen Interviewten werden die Personalstruktur und das Hierarchiegefüge als undurchsichtig vernetzt wahrgenommen und das Gefüge der Arbeitsbeziehungen mit einem „Haifischbecken“ (2-F01; 63-63) verglichen.

„Undurchsichtigkeit, ja, ja. Und das ist auch keine Freiheit, die man dann hat. Gut, wenn man draußen war, beim Arbeitgeber arbeitet, frei und selbstbestimmt ist das auch nicht, aber hier in der Uni kommt mir das noch starrer vor, starrer. Und wenig Kontrolle und Einsichtmöglichkeiten ... Und ich denke, man ‚versackt‘ auch, wenn es Beispiele gibt, wo wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrstuhlinhaber als eingespielte Paare seit Jahren zusammen sind" (2-F01; 101-112).

Andererseits wirken die Signale dieses Fachbereichs auf eine andere Studentin jedoch durchaus positiv. Sie schließt aus den Schilderungen einer befreundeten wissenschaftlichen Mitarbeiterin auf ein „relativ angenehmes Betriebs- und Arbeitsklima“ und hätte „durchaus jetzt kein negatives Gefühl, hier an der Uni zu arbeiten“ (2-F08; 66-66).

Da im Fachbereich Bildungswissenschaften das Vorbereiten von Seminarsitzungen im StudentInnenteam zur Lehr-Lern-Kultur und Feed-backs von DozentInnen zur pädagogischen Konzeption gehören, berichten die Befragten aus diesem Fach häufig von konstruktiven und ermutigenden Rückmeldungen auf ihre in Lehrveranstaltungen erbrachten Leistungen. Jedoch habe man „nähere Kontakte zu den Dozenten und Professoren allein durch die Prüfungsvorbereitungen“ (2-F08; 37-37) bekommen.

Diese positiven Eindrücke werden in die Überlegungen pro und kontra Promotion eingehen.

Die im Studium der Wirtschaftswissenschaften jedoch häufig erlebte Anonymität und hieraus zu einer Promotionsphase assoziierte Isolation werden für ein künftiges Promotionsverfahren als zusätzliche Barriere gesehen: Hier beschreiben Befragte die Studienatmosphäre als äußerst „distanziert“ (5-F21; 69-69) und „sehr, sehr anonym. Weil es sehr viele Leute sind. [Sie] besetzen einen ganzen Kinosaal“ (5-F17; 109-109). Jedoch ist die Einstellung der Studierenden hierzu oft ambivalent; einerseits „ist [es] aber auch so gewöhnlich geworden, dass man den Professor nicht kennt, dass man schon fast fürchtet, bekannt zu sein“ (5-F17; 111-111), andererseits wird der Wunsch laut, dass die Dozenten „richtig an den Menschen interessiert“ (5-F17; 113-113) sein sollten. Der Kontakt wird als distanziert und auf der „Höflichkeitsschiene“ (5-F21; 71-71) verbleibend beschrieben: „Ansonsten ist es ein netter, aber distanzierter Kontakt. Ja, also ich will das ganz vorsichtig ausdrücken. Es ist wirklich definitiv kein Kontakt, der näher geht“ (5-F21; 69-69). Für eine mögliche Anstellung sei es „schon wichtig, dass die zwischenmenschliche Beziehung, dass die irgendwo mit dem Kollegenkreis, Kolleginnen- und Kollegenkreis stimmt“ (5-F21; 78-78).

Einer Studentin, die über einen längeren Zeitraum während ihres Erziehungswissenschaftsstudiums als WHK⁵⁵ gearbeitet hat, sind durch diese Innenperspektive die wissenschaftlichen Aufstiegswege (Promotion → Habilitation → Berufung) transparent geworden. Sie lehnt die Hochschule als Arbeitsfeld für sich ab:

„Ich habe mitbekommen, dass es an der Uni diese Hierarchien gibt, entweder man ist Prof´, man ist Doktorand oder promoviert dann eben, oder man ist Student oder WHK oder SHK. Wenn man promoviert hat, dann ist es eigentlich der normale Weg auch zu habilitieren, das ist nicht einfach. Für Frauen, wenn man den Zahlen nachgeht, wohl noch etwas schwieriger. Und ich hab´ auch schon mitbekommen, dass man nicht gut gelitten ist, wenn man lange an der Uni Doktor, Doktorin ist und den Aufstieg nicht schafft. Insofern, also das ist das Bild, was ich davon habe. Wenn ich promoviere, müsste ich auch noch habilitieren, das ist kein Weg, den ich mir vorstelle. Dafür bin ich zu wenig Wissenschaftler, dafür möchte ich nicht mein ganzes Leben der Uni, dem Beruf widmen. Insofern sehe ich das Arbeitsfeld Uni für mich einfach nicht gegeben. Ich promoviere nicht, ich habilitiere nicht, so! Und wie gesagt, wenn man auf der Promotion dann sitzen bleibt, das habe ich gehört, das habe ich mitbe-

⁵⁵ Diese Studentin hatte bereits ihr 1. Staatsexamen im Lehramt abgeschlossen und war somit während ihres Zweitstudiums berechtigt, als WHK zu arbeiten.

kommen, ist es dann sehr schwierig, dass dann geredet wird, ja die hat es nicht geschafft noch ´ne Stufe höher, so. Das ist wohl auch ein ziemliches Gerangel und es kommen eben auf Professorenstellen immer so und so viele Bewerber und da aufzusteigen, ist wohl gar nicht so einfach. Das habe ich gehört, das kann ich aus der Erfahrung gar nicht sagen, weil ich nicht promoviert bin und habilitiert bin. Aber das kriege ich so mit“ (2-F07, 36-36).

Die Studentin hat wahrgenommen, dass innerhalb der Institution Universität ein hoher Erfolgsdruck herrscht und fürchtet einen Verlust des Ansehens, falls sie die nächsthöhere Karrierestufe nicht schafft. Für Frauen erkennt sie besondere Hürden auf dem Weg in den wissenschaftlichen Aufstieg, wenn sie „den Zahlen nachgeht“, und reflektiert den enormen Konkurrenzdruck um das ‚knappe Gut‘ der ProfessorInnenstellen, dem sie sich mit ihrer ablehnenden Haltung entzieht. Sie sieht klar den Zusammenhang von notwendiger intrinsischer Motivation für den Beruf der Wissenschaftlerin, der in ihrer Wahrnehmung die Aufhebung der Trennung von Privat- und Berufssphäre bedingt. Sie zieht es vor, nicht ihr „*ganzes Leben der Uni, dem Beruf [zu] widmen*“.

5.3.2 Künftige Tätigkeit „Lehre“

Im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere sehen einige der Befragten eine Lehrtätigkeit positiv. Dies trifft im Wesentlichen für die Interviewten aus dem Fachbereich Bildungswissenschaften zu, da das Thema ‚Lernen und Lehren‘ bereits zu ihrem ursprünglich gewählten Berufsfeld gehört und eine originär pädagogische Aufgabe darstellt. Demgegenüber äußern sich die befragten Frauen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften größtenteils bzgl. zu erwartender Lehraufgaben sehr negativ (siehe oben.). Es kann angenommen werden, dass diese Tätigkeiten bei ihrer Entscheidung, Wirtschaftswissenschaften zu studieren, nicht antizipiert wurden. Verschiedene Interviewaussagen deuten ferner darauf hin, dass dieses Unbehagen aus dem Rückblick auf das eigene Verhalten als Studierende oder dem ihrer KommilitonInnen herrührt: Im Wege eines gedanklichen Perspektivenwechsels versetzen sie sich in die Rolle der DozentInnen und sehen ihre eigene Passivität und ihr eigenes mangelndes Interesse als StudentInnen äußerst kritisch, was zu einer gleichzeitigen Ablehnung dieses Aufgabenfeldes führt. Die DozentInnenrollen der ProfessorInnen und AssistentInnen erscheinen ihnen nicht attraktiv:

„Und wenn ich dann vorne als Dozent stehen würde und dann die Erfahrung, die ich als Student gemacht habe, sitze da gelangweilt rum, und wenn ich mir dann vorstellen würde, du würdest vorne als Dozent stehen und die Studenten sitzen alle so da wie ich jetzt z. B., dann würde ich irgendwann die Motivation und die Lust daran verlieren" (2-F04; 17-17).

„Wo ich sage, so einen Beruf möchte ich nicht ausüben, weil man da als Student auch sehr viel beiträgt, dass es eine schlechte Arbeitsatmosphäre (gemeint ist hier die Lehrtätigkeit, Anmerk. d. Verf.) ist oder dass die Arbeit desjenigen nicht genügend geschätzt wird. Oder man hat ja manchmal volle Vorlesungsräume und der arme Professor steht da vorne, und das ganze Auditorium hört gar nicht zu oder unterhält sich mit anderen Sachen. Also da habe ich immer gesagt, nein, das würde ich niemals machen" (5-F25; 16-16).

Posiviter sieht eine Studentin die Gelegenheit zur Weitergabe ihres eigenen Wissens an die nächste StudentInnengeneration:

„...denn an sich würde es mir auch Spaß machen, an der Uni zu promovieren und mein Wissen auch weiterzugeben an Studenten, also im Sinne einer Dozententätigkeit ..." (5-F30; 24-24).

5.3.3 Praxis oder Theorie?

Es kann angenommen werden, dass die in Verbindung mit dem Thema ‚Promotion‘ in den Köpfen gebildeten Mythen *Theorielastigkeit* und *Praxisferne* für eher berufsorientierte Studierende negativ wirken. Sie wollen *„lieber praktisch arbeiten, mit Menschen zu tun haben" (2-F02; 25-25)*. Für diese große Gruppe ist die Vorstellung von einer Promotion bzw. einer anschließenden Hochschulkarriere verbunden mit *„sehr, sehr viel Theorie, völlig trocken" (2-F02; 25-25)*; das Arbeiten mit Menschen könnte dabei *„so ein bisschen auf der Strecke bleiben" (2-F02; 25-25)*. Diese Aussagen lassen – wie schon an anderer Stelle bemerkt - vermuten, dass schon bei der Wahl des Berufsbildes ‚Pädagoge‘ zunächst der Gedanke an praktische Arbeit mit Menschen im Vordergrund stand.

Im Bereich Wirtschaftswissenschaften erleben die Befragten ihr Studium als wenig praxisbezogen. Sie antizipieren für eine Dissertation eine intensive Beschäftigung mit theoretischen Inhalten, wobei sie deren anschließende Verwertbarkeit in Frage stellen:

„Da würde ich denken, was habe ich jetzt fünf Jahre lang gemacht? Am Schreibtisch gesessen und irgendwelche Theorien aufgestellt und eine Ab-

handlung drüber geschrieben, die eh hinterher keiner liest. Also, nein, das wäre für mich Zeitverschwendung. Das würde mich auch abschrecken" (5-F29; 87-87).

Für einige Befragte ist es schwer vorstellbar, „dass man sich für so eine lange Zeit dann mit einem bestimmten Thema ständig wieder auseinandersetzt.“ (5-F20; 121-121), was viel Zeit in Anspruch nimmt:

„Total abschreckend, finde ich es für mich überhaupt... weil das alles immer so lange dauert und - ich weiß auch nicht - das ist für mich auch ein Punkt, wo ich auch manchmal überlege: ach, willst du dir das überhaupt antun ...“ (5-F16; 75-75).

Vor dem Hintergrund des eigenen Studierenerlebens verbinden einige Studentinnen das Vorhaben „Doktorarbeit“ mit belastenden Vorstellungen, die als negative Valenzen auf eine Entscheidung einwirken: Der zu erwartende hohe Arbeits- und Zeitaufwand, das „*Fern-ab-der-Welt-sein*“ während der theoretischen Bearbeitung des Dissertationstextes und die hierfür notwendige Geduld sind vor dem Hintergrund der derzeitigen Beschäftigung mit der Diplomarbeit für einige der Befragten demotivierende Aspekte. Eine Befragte bezeichnet es als „*Qual, da noch mal Jahre durch eine Promotion zu gehen*“ (2-F-07; 79-79) und abgeschieden zu sein:

„...mit Promovieren assoziiere ich auch, was mir im Moment am Entferntesten liegt: am Schreibtisch sitzen, zäher Prozess, fern-ab-der-Welt sein. Also für den Prozess dieser Arbeit, dieser Doktorarbeit, abgeschieden sein von allem ...“ (2-F01; 143-143).

Dieser große Arbeitsaufwand bedeutet für viele Stress, ein hohes Maß an Frustrationstoleranz und Anerkennungsaufschub. Eine Studierende stellt sich die Frage: „*Wie lange will ich denn noch theoretisch lernen, lernen, bis ich dann irgendwann auf meine Berufschancen tatsächlich zugreife?*“ (2-F09; 68-68).

5.3.4 Wissenschaftsinterne Ausschlussmechanismen?

In den Interviews mit den Studentinnen erweist es sich als sehr schwierig, mögliche wissenschaftsinterne Mechanismen aufzuspüren, die sich in diskriminierenden Signalen gegenüber Frauen ausdrücken und einen Verbleib in der Universität in Frage stellen. Über geschlechtsspezifische Signale des Fachbereichs wurden lediglich im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Aussagen gemacht, jedoch weichen diese

stark voneinander ab: Von völliger Geschlechtergleichbehandlung, die damit begründet wird, dass junge Frauen noch wenig demotivierende Erfahrungen aufgrund von Diskriminierungen gemacht haben und Strukturen unvoreingenommener erleben (vgl. Seeg 2000: 58), bis zu der Wahrnehmung, dass Assistentenstellen überwiegend von Männern besetzt sind. Es wird vermutet, dass Frauen von Professoren weniger gefördert werden, da Hochschullehrer ein möglicherweise klischeehaftes Bild von weiblichen Eigenschaften, z. B. hinsichtlich ihres Durchhaltevermögens, in ihr Verhalten einbringen:

"Vielleicht werden sie (die Studentinnen, Anmerk. d. Verf.) von den Professoren auch nicht adäquat gefördert. Könnte ich mir auch gut vorstellen. Behauptete ich jetzt einfach mal so, weil ich das sehe. Ich beobachte auch viel, dass die Assistenten meistens auch männlich sind und dass vielleicht da eher auch so was zustande kommt. Ich weiß es auch nicht. Also ich hab das Gefühl, dass das vielleicht auch so von den Professoren nicht so unterstützt wird" (5-F26; 35-35).

„Also vielleicht auch unbewusst. Nicht mal bewusst, mehr einfach so nach dem Motto: Altes Klischee. Die haben vielleicht mehr Durchhaltevermögen, nach dem Motto, obwohl Frauen ja viel sorgfältiger und ehrgeiziger, pünktlicher und zuverlässiger sind usw. Aber ich denke mal, dass die Professoren das vielleicht auch so ein bisschen blockieren, könnte ich mir sehr gut vorstellen" (5-F26; 37-37).

Die Studentinnen vermuten, dass für das Fortkommen im wissenschaftlichen Karriereprozess und für die Integration in die sozialen Netzwerke des Wissenschaftssystems nicht alleine die wissenschaftlichen Leistungen zählen. Regula Julia Leemann fasst in dem Begriff der „homosozialen Kooptation“⁵⁶ (Leemann 2002: 49) alle weiteren Frauen benachteiligenden Prozesse in universitären Organisationen zusammen, zu denen sie „das ganze Spektrum von Situationen [zählt], in denen männliche Wissenschaftler von ebenfalls männlichen Wissenschaftlern wegen ihres Geschlechts als förderungs- und unterstützungswürdig auserkoren werden, Stellenangebote erhalten und Zugang zu Informationen und Kontakten bekommen“ (ebd.: 49). Leemann beschreibt unterschiedliche Erklärungsansätze für solche Schließungsvorgänge gegenüber Frauen: Einem mehr sozialpsychologisch orientierten Ansatz zufolge wer-

⁵⁶ Soziale Netzwerke rekrutieren ihre Mitglieder durch einen Mechanismus, der in der Organisationsforschung als *homosoziale Kooptation* bezeichnet wird. Homosozialität bedeutet: die Mitglieder einer sozialen Gruppe orientieren sich aneinander. Sie favorisieren Mitglieder der Eigengruppe auf Kosten von Mitgliedern anderer Gruppen. Man sucht Nähe zu denen, die einem gleich bzw. ähnlich sind. Kooptation bezeichnet den Prozess der Hineinnahme neuer Mitglieder in ein Netzwerk (vgl. Meuser 2004: 7).

den männliche Wissenschaftler durch Frauen diskriminierende Geschlechterstereotypen und Vorurteile grundsätzlich bevorteilt. Hiernach wird Männern im Vergleich zu Frauen mehr Kompetenz zugesprochen und kraft ihrer *männlichen* Eigenschaften „entweder als für diesen Beruf fähiger und geeigneter eingeschätzt, oder dieselben Leistungen werden in Abhängigkeit von der Geschlechtszugehörigkeit des Erbringers unterschiedlich wahrgenommen und bewertet“ (ebd. S. 50). So vermutet auch eine der befragten Studentinnen:

„Vielleicht weil es eigentlich in erster Linie nur Professoren gibt und die männliche Kandidaten vorziehen. Weil man denen das vielleicht eher zutraut“ (5-F27; 75-77).

Eine weitere sozialpsychologische Erklärung geht davon aus, dass Personalverantwortliche sich an einem statistischen Durchschnitt von Frauen orientieren, die Kinder bekommen und danach ihr Berufsengagement reduzieren oder sich für längere Zeit aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen (vgl. ebd.: 50).

Die befragten Studentinnen vermuten, dass Frauen geringere Chancen haben, eine Promotionsstelle zu bekommen, da auch Hochschullehrer im Sinne der gesellschaftlich definierten weiblichen ‚Zuständigkeit für Familienaufgaben‘ eine diskontinuierliche Dissertations- und damit auch Beschäftigungszeit an ihrem Lehrstuhl antizipieren. Ähnlich wie der Personalchef eines Wirtschaftsunternehmens bei Frauen in einem bestimmten Alter Familiengründungsabsichten unterstellt, ist dies auch bei Hochschullehrern der Fall, wenn es um die Frage geht, ob sie einen Mann oder eine Frau an ihrem Lehrstuhl beschäftigen. An eine Frau würden zudem höhere Anforderungen als an einen Mann gestellt:

„Ja und dann denke ich mal, von Seiten der Professoren ist vielleicht doch noch dieses Bild, was jetzt Familienplanung usw. anbelangt drin, ja wer weiß, vielleicht wird sie ja mitten in der Promotion schwanger und dann steh' ich da mit einer halb fertigen Arbeit und kann sie auch nicht nutzen“ (2-F08; 100-102).

„Ich denk' auch, es ist nicht einfach, an 'ne Promotion heranzukommen. Also ich kenn' nicht viele. Obwohl an manchen Lehrstühlen sind es einige Frauen. Für einen Professor steht auch die Entscheidung, ob er eine Frau einstellt oder einen Mann, und dann nach denselben Kriterien wie für einen Personalchef, ob er jetzt eine Frau einstellt oder einen Mann, der so und so alt ist. Ich denke, da muss eine Frau - auch wenn es jetzt ein Klischee ist - irgendwie

mehr vorweisen als ein Mann, um auch die Promotion zu bekommen. Ich glaube, am Marketinglehrstuhl ist eine Assistentin, die im ersten Jahr, wo sie promovieren wollte, schwanger geworden ist, und ein Kind bekommen hat. Die ist die an Dienstjahren älteste Assistentin da" (5-F17; 86-86).

5.3.5 Diskriminierungen

Da im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Seminarveranstaltungen seltener von Frauen (dann meist Doktorandinnen) durchgeführt werden, antizipiert eine Studentin aufgrund gemachter Erfahrungen während einer Lehrveranstaltung geschlechtsspezifische Diskriminierungen in der Weise, dass Frauen in dieser Position erst einmal unter der Lupe der verschärften Leistungs- und Persönlichkeitskriterien betrachtet werden. Diese Erwartung widerspricht den Ergebnissen Behnke/Meusers, die ein „geschlechtssensibles universitäres Milieu“ beschreiben, in dem „frauenfeindliche Sprüche und forciert männliche Attitüden nicht am Platze“ seien (Behnke/Meuser 1999: 68). Die jungen Männer wüssten um die „Dauerpräsenz feministischer Kritik und verhalten sich dementsprechend unauffällig“ (Behnke/Meuser 1999: 68). Im Rahmen eines Seminars, welches von einer jungen Frau geleitet wurde, hat die Studentin aus den Kommentaren ihrer männlichen Kommilitonen ihre ganz persönlichen Schlüsse gezogen:

„... ist ja wirklich schön, dass mal eine Frau das geschafft hat und da vorne steht. Und gleichzeitig stellt man aber fest, jetzt bei den männlichen Kommilitonen, dass die das ja aus einer ganz anderen Sichtweise oder einer Richtung betrachten. Also erst mal wird sie als Frau dann betrachtet. Ist sie hübsch, ist sie nicht hübsch? Wie verhält sie sich? Wie sicher spricht sie? Und bei ihr ist vielleicht so als Nachteil, dass sie eine etwas leisere Stimme und blonde Haare hat, und dann hört man ja schon den Kommentar: Was will uns das Blondchen jetzt mal da erzählen? Und dann denkt man, ja ist ja eigentlich auch unrecht. Wieso, die ist ja so was von kompetent, und die weiß Antworten auf jede Frage und kennt sich in so einer Materie aus, wo jetzt, ich meine mehr als die Hälfte der Männer kapitulieren müssen. Aber trotzdem hat Mann dann so eine, ja, machohafte Einstellung dazu. Und das tut mir dann wirklich leid, dass man auf so was abgestempelt wird, ja? Dass dann so die ganzen anderen Qualitäten etwas untergehen" (5-F25; 128-128).

Im vorliegenden Falle ist davon auszugehen, dass die „forciert männlichen Attitüden“ nicht nur der *einen* Studentin aufgefallen sind und nicht nur dort ihre subtile Wirkung zeigten. Holzbecher/Küllchen stellen fest, dass oftmals Minderheiten wie weibliche Dozentinnen mit einem besonders kritischen Blick wahrgenommen werden und eher

als andere unter dem Beweisdruck stehen, perfekt sein zu müssen (vgl. Holzbecher/Küllchen 2002: 72)

Eine andere Studentin beschreibt einen Fall offener Diskriminierung im Rahmen ihres vorangegangenen Mathematikstudiums, weswegen sie schließlich das Studienfach gewechselt hat:

„Als Studentin habe ich eher negative Erfahrungen gemacht. Gerade in meinem Mathestudium. Da wurde ich also von den Professoren her heftig diskriminiert“ (5-F 29; 37-37). (...)

„Sie haben eben gesagt, dass Sie heftig diskriminiert worden sind. Fällt Ihnen da so ein Schlüsselerlebnis ein?“

Ja, das weiß ich noch als wäre es gestern gewesen: Ich bin in die Sprechstunde von meinem Mathe-Professor gegangen, weil ich in der Cafete saß und versucht hatte, die Aufgabenzettel zu lösen. Und bei einem bin ich überhaupt nicht zurecht gekommen. Und dann habe ich mir gedacht, o.k. ich bin schon mal hier, der hat gerade Sprechstunde, gehst du hin, fragst, vielleicht kann er dir einen Ansatz geben, dann kommst du mit der Aufgabe zurecht. Und dann bin ich in das Büro rein gegangen. Und dann hat es geheißen: „Ers-tens sind Sie blond, zweitens sind Sie eine Frau, also verschwende ich hier meine Zeit nicht.“ Und dann hab ich gesagt: „Naja, jetzt haben Sie ja Ihren Spaß gehabt, dann können Sie mir jetzt bei dem Beweis helfen.“ Und da sagt er: „Wer redet denn hier von Spaß? Muss ich mich wiederholen? Der nächste bitte.“ Und der Professor hat mir einiges an den Kopf gehauen. In Übungen hat der mir gesagt: „So, die nächste Übung machen Sie da hinten.“ Und dann hab ich die - weil, eine Woche lang bearbeitet man den Aufgabenzettel, gibt den ab, dann wird der eine Woche lang korrigiert, in der nächsten Woche kriegt man den wieder, und da hat man ja schon wieder einen neuen Aufgabenzettel im Kopf. Und dann hab ich den Zettel rangezogen, um zu gucken, bei welcher Aufgabe soll ich denn nach vorne kommen, woraufhin er sagte, ich bräuchte jetzt gar nicht so zu tun, als würde ich denken, und es wäre ja hier eine Übung und keine Wärmehalle, also, wenn mir kalt wäre und ich müsste mich aufwärmen, dann sollte ich bitte in die Cafete gehen. So was hat mich mein komplettes Mathestudium begleitet“ (5-F29; 38-39).

Die hier zu Wort kommende Studentin beschreibt im weiteren Interviewverlauf allerdings lobend die solidarische Haltung ihrer männlichen Kommilitonen, die zum gemeinsamen Widerstand führte:

„Die standen voll hinter mir. Die haben es dann organisiert, als es dann feststand, dass ich sowieso mich umschreibe, hat mir ein Freund ein T-Shirt geliehen, da stand drauf: „Ich bin blond, bitte sprechen Sie langsam.“ Und dann habe ich mich in die Vorlesung gesetzt und hab alle fünf Minuten gefragt: „Können Sie das noch mal wiederholen, das hab ich nicht verstanden, weil, Sie sehen ja...“ Und die haben voll mitgemacht. Alle haben dann gesagt: „Ja,

genau, wir haben das auch nicht verstanden“, die haben voll hinter mir gestanden. Das hat den also..., der hat anderthalb Stunden..., der hatte so einen hochroten Kopf. Und das letzte, was er dann sagte: „Wenn wir uns in einer Prüfung sehen, werden Sie nicht bestehen“ (5-F29; 62-65).

Studentinnen machen inzwischen – wie sich in den meisten Interviews zeigt - Erfahrungen dieser Art seltener. Auch die zuvor Befragte hätte *„auch nicht gedacht, dass es das heutzutage noch so gibt“* (5-F29, 59-59). Die befragten Studentinnen gehen tendenziell von einer Geschlechtergleichbehandlung aus. Auf die Frage nach Chancengleichheiten zwischen Frauen und Männern im Studium wird häufig geantwortet: *„Nein, glaube ich nicht. Nein, das ist gleich“* (5-F20; 55-55).

5.3.6 Weibliche Vorbilder

Weibliche Vorbilder unter den ProfessorInnen finden sich nur im Fachbereich Bildungswissenschaften. Hier sind sogar 50 % der LehrstuhlinhaberInnen Frauen; ihr Anteil liegt weit über dem allgemeinen Landes- und Bundesdurchschnitt. Folglich gilt hier nicht, dass die Studentinnen, wie Ute Frevert feststellt, „keine Vorbilder haben, an denen sie ihre eigene Lebensplanung orientieren. Noch heute scheu[t]en viele, allzu viele Frauen vor einer Hochschullehrerkarriere zurück, weil sie sie sich schlicht nicht vorstellen können“ (Frevert in Hoebrink 1997: 106).

Obwohl in den Bildungswissenschaften am Campus Essen die Hälfte der Lehrstühle von Frauen besetzt sind und auch hier im Vergleich zu Männern nur relativ wenige Frauen promovieren (siehe Schaubild Kapitel 4.2.1), kann vermutet werden, dass Studierende kaum intensiven Kontakt zu Doktorandinnen haben, die als Orientierungs- und Identifikationsmodelle auf einer ihnen hierarchisch etwas näheren Stufe fungieren können. Anders ist das imaginäre DoktorandInnenbild eine befragten Studentin kaum zu erklären, das sich inkongruent zu ihrem Selbstbild verhält: *„Ich stell mir Doktoranden sehr, sehr reflektiert und irgendwie erfahren vor, und so fühle ich mich nicht“* (2-F12; 87-87).

Dies stellt sich im Fach Wirtschaftswissenschaften ganz anders dar: Die Lehrstuhlinhaber der einzelnen Fachbereiche sind ausschließlich männlich. Junge Frauen finden hier keine Identifikationsfiguren, an denen sie sich orientieren können; Doktorandinnen, die Seminare leiten, sind selten. Aussagen von Studentinnen machen

deutlich, dass „starke Frauen“ (5-F16; 7-7) zur Identifikation und Ermutigung wichtig seien. Eine Studentin nimmt an, dass Frauen vor *anderen* Problemen, die sie nicht näher bezeichnet, stehen als Männer, so dass sie sich an einem männlichen Vorbild nicht orientieren kann:

"Also z .B. in unserem Fachbereich gibt es überhaupt keine einzige Professorin, wo ich jetzt so sagen würde, dass es als Frau, wenn ich das so sagen würde, eher sogar noch schwieriger ist, weil man sich ja doch mit den Männern vielleicht gar nicht so assoziieren kann, weil 's ja andere Probleme sind eben als Frau. Und ich hab´ mal irgendwann im Fernsehen einen Bericht gesehen. Es war aber jetzt keine BWLERin, sondern ein Bericht über eine ganz junge Jura-Professorin, die die Jüngste in Deutschland war, da fand ich, das war eine ganz starke Frau, also das hat mich sehr beeindruckt, aber ansonsten ein direktes Vorbild habe ich jetzt nicht..." (5-F16; 7-7)

5.3.7 Informationsdefizit

Nahezu alle Befragten beider Fächer äußern die Hoffnung, auf der Basis differenzierterer Informationen das Thema „Promotion“ besser einschätzen zu können.

Mit wenigen Ausnahmen derjenigen, die sich bereits fest zu einer Promotion entschieden haben, beklagen nahezu alle befragten Frauen beider Fachbereiche ein großes Informationsdefizit. Sie räumen jedoch ein, von sich aus aktiv zu werden und Informationsquellen zu mobilisieren, wenn sie sich dafür interessieren würden:

Konkreter Promotionswunsch vorhanden:	Zur Promotion unentschlossen:
<p>„Aber dadurch, dass ich schon immer wusste, dass ich promovieren möchte, habe ich immer mal Leute gefragt, die aktuell promovieren oder in irgendeinem Bezug dazu stehen" (5-F30; 72-72).</p>	<p>„Nee, hab' ich nicht gekriegt, weiß ich auch nichts drüber. Also ich hab' mich halt auch nicht gekümmert, so, also ich würde immer davon ausgehen, wenn man hier irgendwas will, muss man sich selbst kümmern" (2-F11; 105-105).</p>
	<p>„Also ich stell' es mir irgendwie so'n bisschen wie ne größere Version einer Diplomarbeit vor. Ich weiß gar nicht – muss man irgendwo die Zustimmung zu einer Promotion holen? [lacht]" (2-F03; 131-132).</p>
	<p>„Was muss erfüllt sein, welche Voraussetzung braucht man, woraus besteht überhaupt eine Promotion, aus welchen Elementen, wie lange dauert's in der Regel, also welche Statistik... was ist Mindestgröße, ja so was, was muss währenddessen erfüllt sein, gibt's Finanzierungsmöglichkeiten, wie sehen die aus?" (2-F-07; 106-106).</p>

In vielen Nebengesprächen⁵⁷ während der gemeinsamen Erarbeitung der Struktogramme wird deutlich, dass sich die Studierenden *fachbereichsspezifische* Informationen wünschen, da sich die Anforderungen der einzelnen Fächer inhaltlich stark unterscheiden.

Dadurch, dass der Grad der Integration der Studierenden in die Hochschule – mit Ausnahme derjenigen, die als studentische Hilfskräfte beschäftigt sind – relativ gering ist, haben sie wenig Einblick in die einzelnen wissenschaftlichen Qualifizierungswege und in die dafür notwendigen Anforderungsprofile. Das Berufsbild der

⁵⁷ Während der Erarbeitung der Struktogramme im Anschluss an das Interview war das Tonband ausgeschaltet.

WissenschaftlerIn bleibt somit unklar. Für DiplomandInnen, die über Kenntnisse im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung verfügen, ist es wenig nachvollziehbar, dass sich die Universität - ihrer Wahrnehmung nach - nicht intensiver um (weiblichen) Nachwuchs bemüht:

„Da würde auch die Uni von profitieren, wenn man überlegt, was jetzt hier an Kapazitäten intellektuell auch zusammenkommt, und wenn man so was nutzen würde. (...) und das passiert relativ wenig oder gar nicht, vielleicht nur in Ausschnitten? Und klar, das ist schade" (2-F11; 101-109).

Nahezu alle Befragten sind offensichtlich über die formelle Zulassungsvoraussetzung informiert, was einen Hinweis darauf gibt, dass „Promovieren“ irgendwann in irgendeinem Kontext einmal thematisiert wurde.

Im Fachbereich *Bildungswissenschaften* ist der Notendurchschnitt von 2,0 im Diplom gemäß der Promotionsordnung Voraussetzung dafür, ein Dissertationsvorhaben beginnen zu können. Keine der befragten Studentinnen sehen hier eine Barriere.

Im Fachbereich *Wirtschaftswissenschaften* gilt ein erforderlicher Notendurchschnitt von 2,5. Viele unserer Befragten sehen hier die größte noch zu nehmende Hürde:

„Mein Ziel ist erst mal das Diplom und erst nach der Diplomnote werde ich mich entscheiden, o.k. reicht es oder reicht es nicht. Und dann kann ich immer noch sagen, ja, jetzt zieh ich's durch" (5-F21; 160-160).

5.4 Ergebnisdarstellung in Form von Mind-Maps

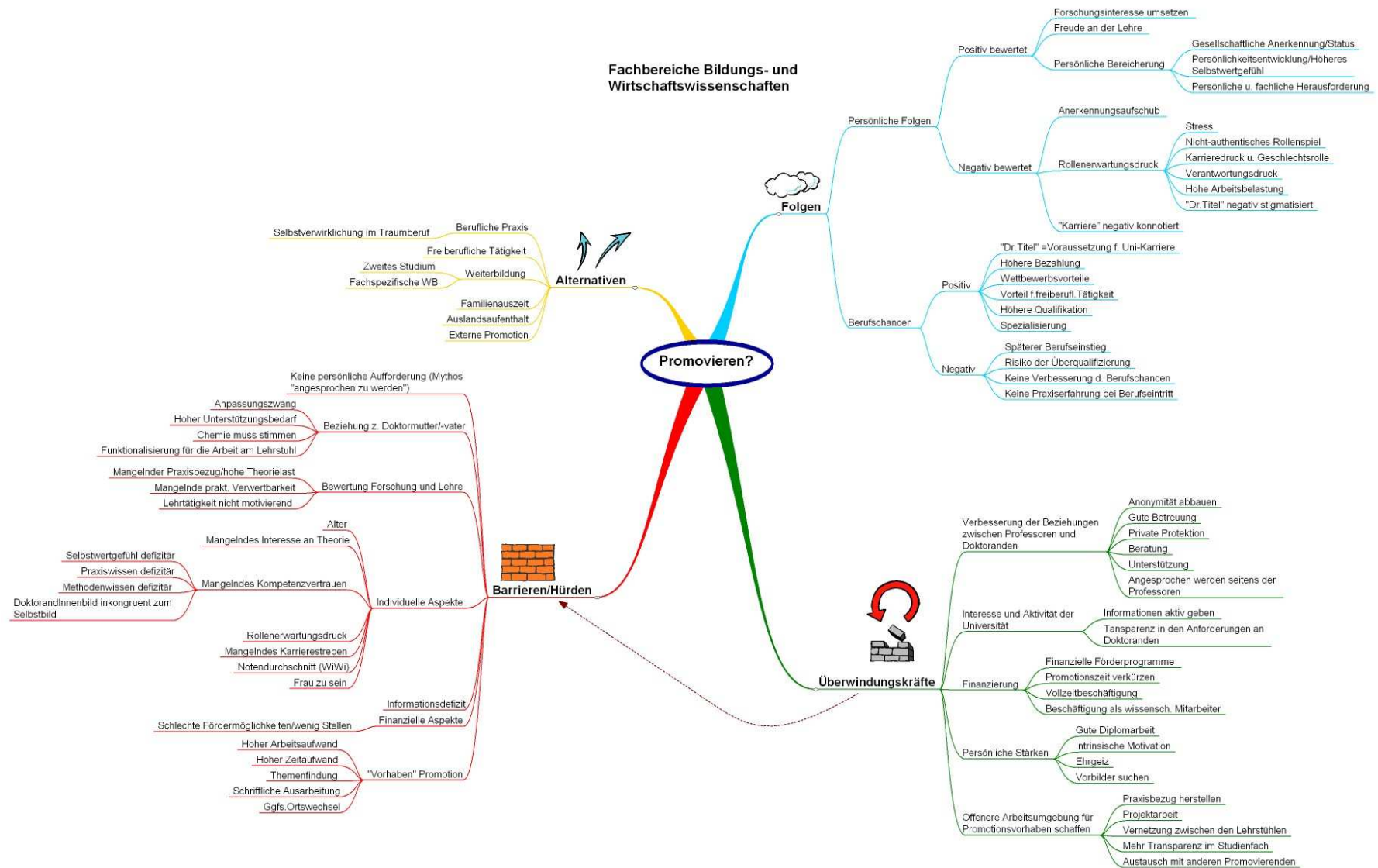
Eine grafische Darstellung der Ergebnisse der Struktogramme soll in komprimierter Form die verschiedenen Einflüsse zeigen, die auf die Entscheidung negativ oder positiv einwirken können.

In Mind-Map Nr. 1 sind die von den Studierenden in den Interviews und Struktogrammen genannten Alternativen, Folgen und Barrieren/Hürden sowie die Kräfte, die Barrieren überwinden könnten, in einer Übersicht zusammengefasst; die Mind-Maps 2-7 geben die *Originalzitate* aus den angefertigten 22 Struktogrammen in der aufgetreten Häufigkeit wieder. Sie sind jeweils nach Alternativen, Folgen, Barrieren/Hürden und nach den Fachbereichen Bildungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften getrennt.

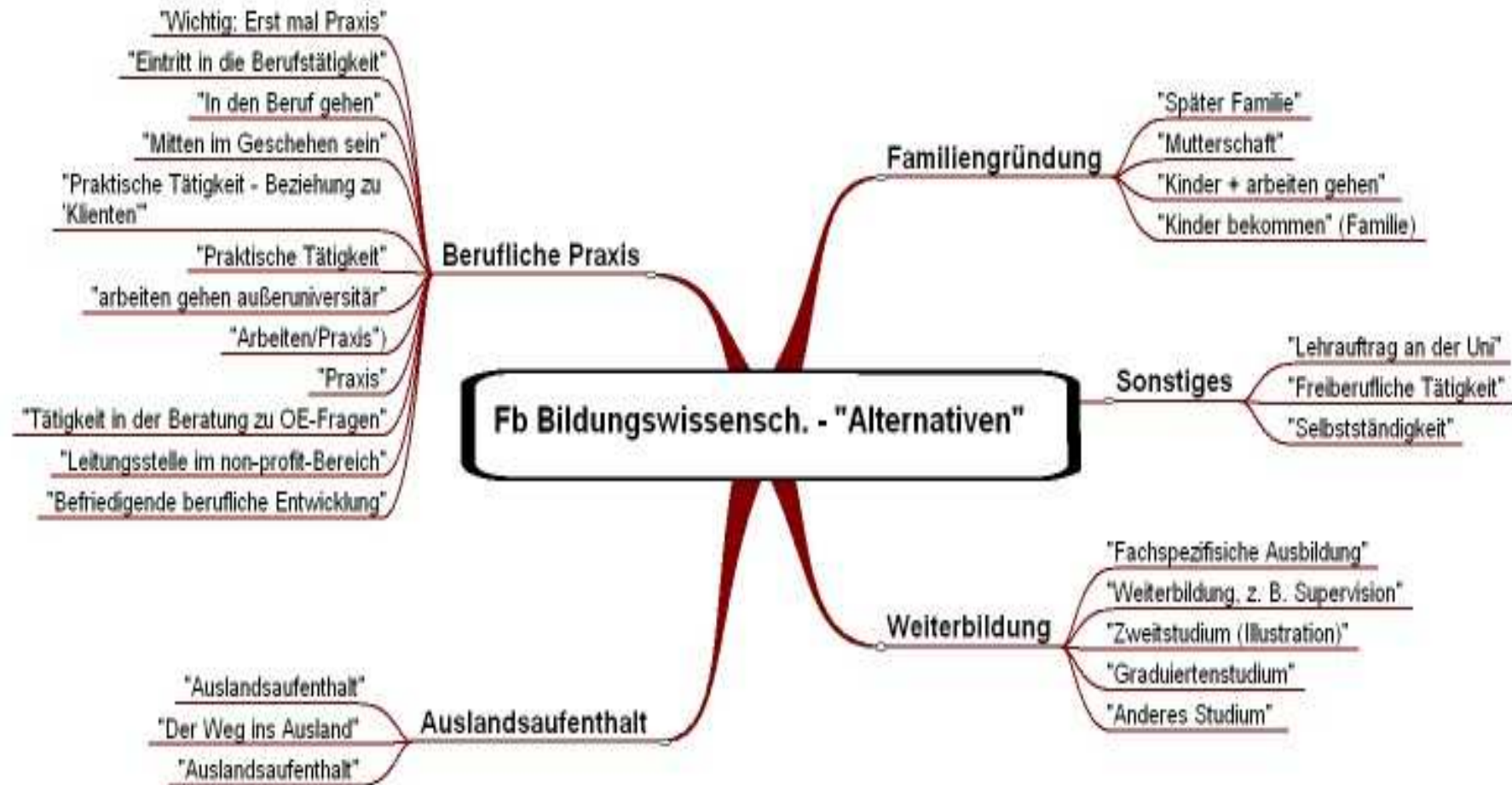
Verzeichnis der auf den folgenden Seiten dargestellten Mind-Maps:

Mind-Map Nr.	Fachbereich	Inhalt	Bemerkungen
1	Bildungswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften	Zusammenfassung der Aussagen aus den Interviews und Struktogrammen mit den Studierenden, unterteilt nach ‚Alternativen‘, ‚Folgen‘ und ‚Barrieren/Hürden‘ und „Kräften, die Barrieren überwinden“	
2	Bildungswissenschaften	Alternativen	Originalzitate aus den Struktogrammen;
3	Bildungswissenschaften	Folgen	Originalzitate aus den Struktogrammen;
4	Bildungswissenschaften	Barrieren/Hürden	Originalzitate aus den Struktogrammen;
5	Wirtschaftswissenschaften	Alternativen	Originalzitate aus den Struktogrammen;
6	Wirtschaftswissenschaften	Folgen	Originalzitate aus den Struktogrammen;
7	Wirtschaftswissenschaften	Barrieren/Hürden	Originalzitate aus den Struktogrammen;

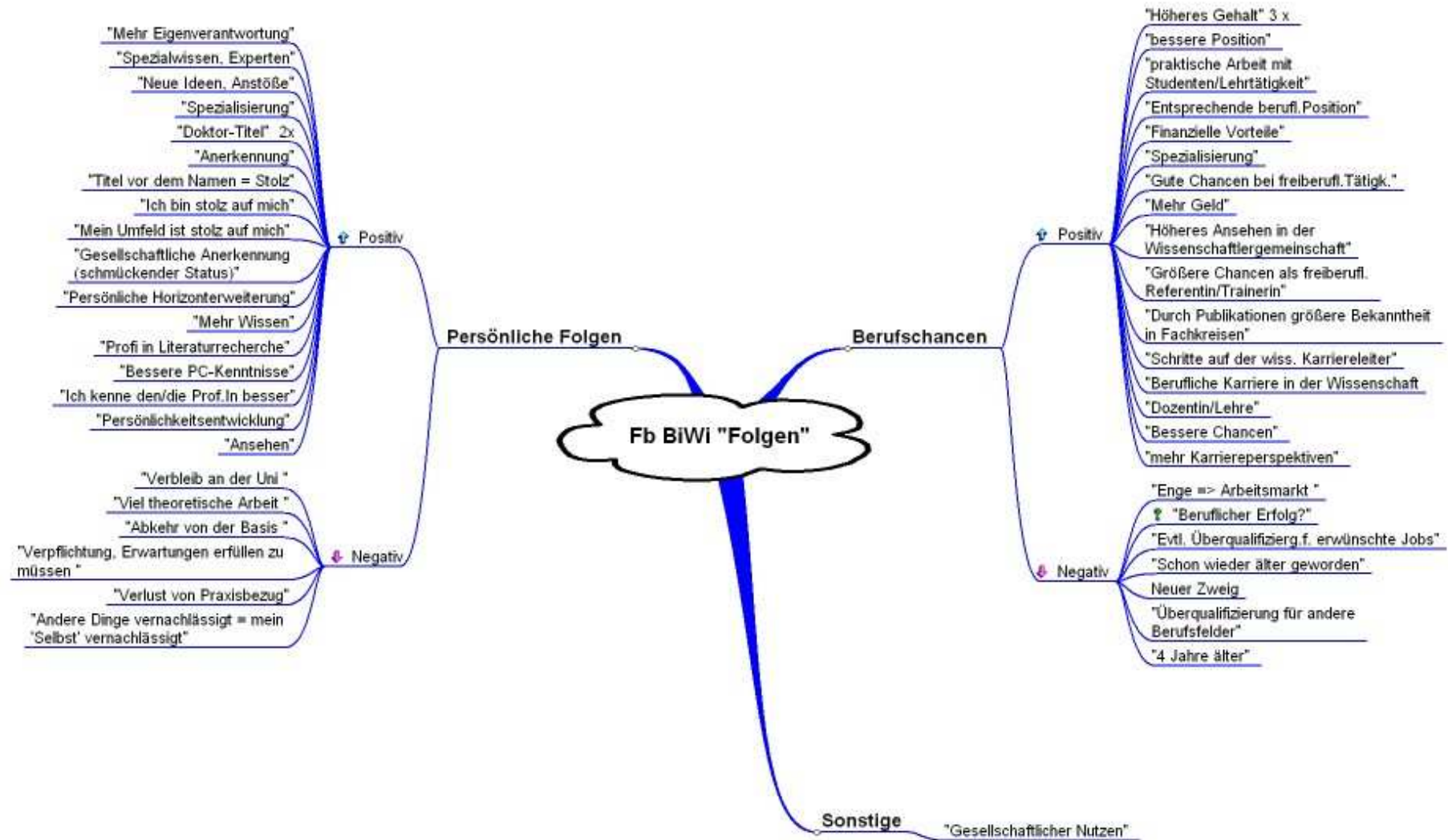
Mind Map 1



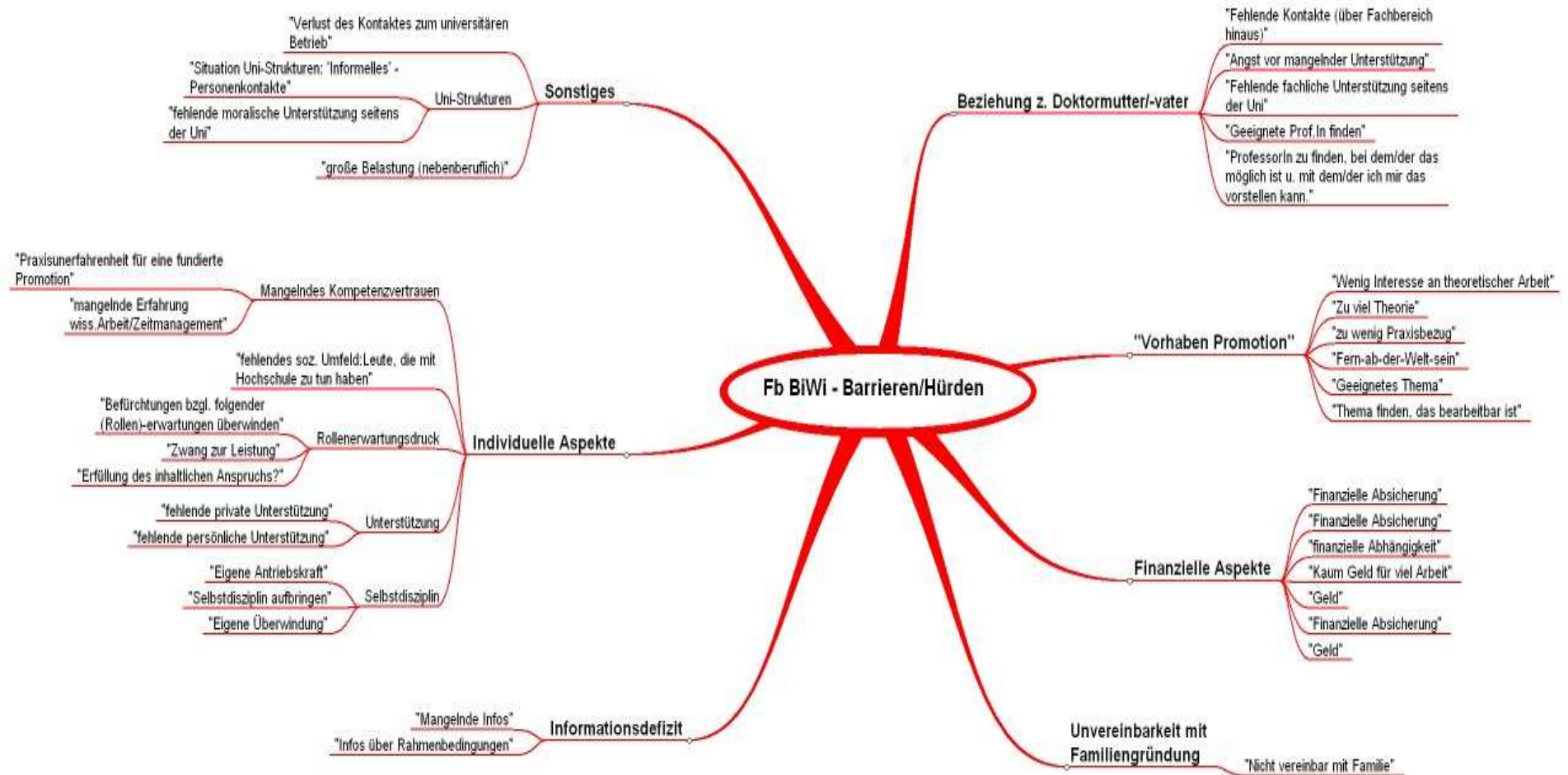
Mind Map 2



Mind Map 3



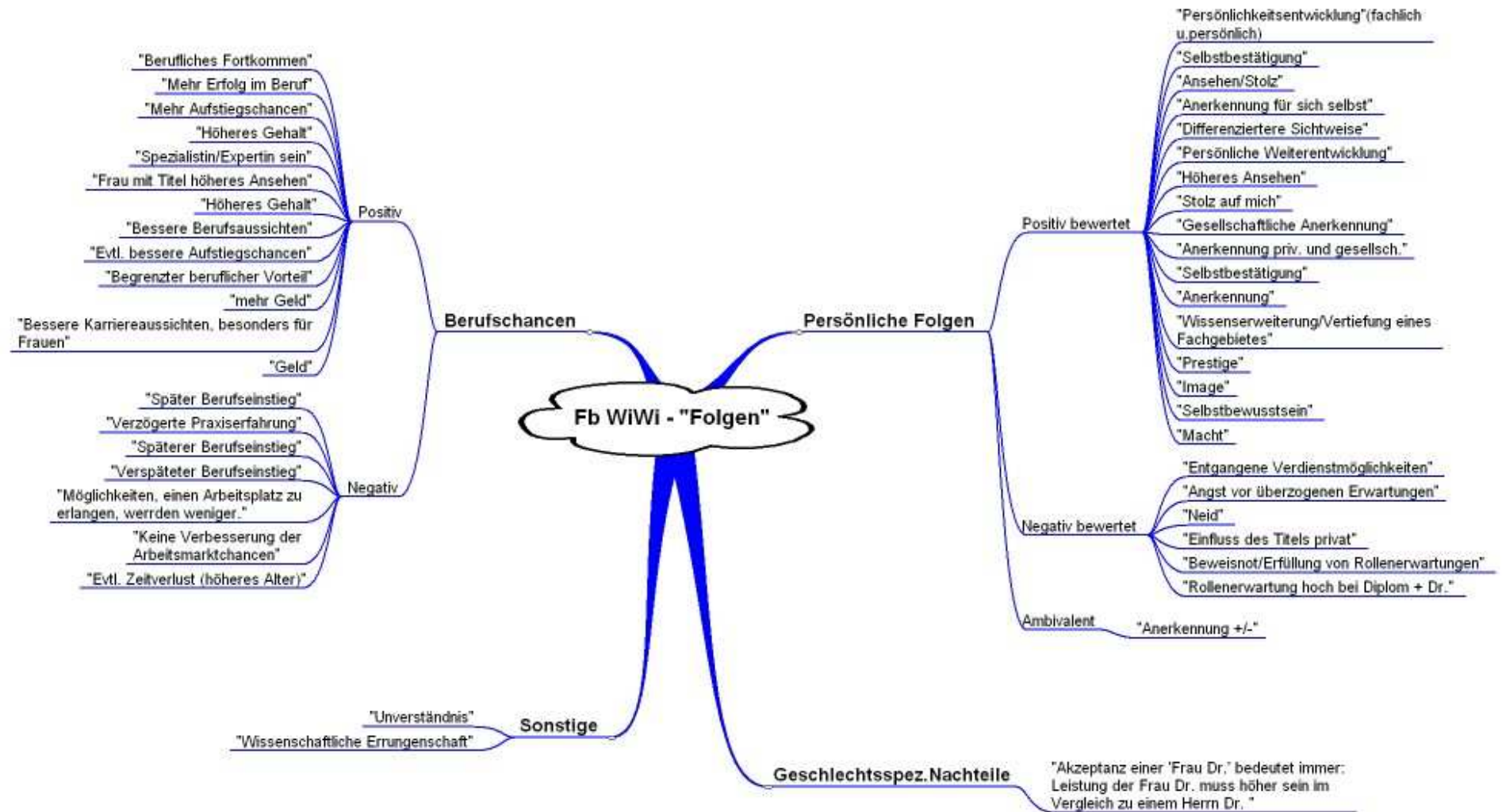
Mind Map 4



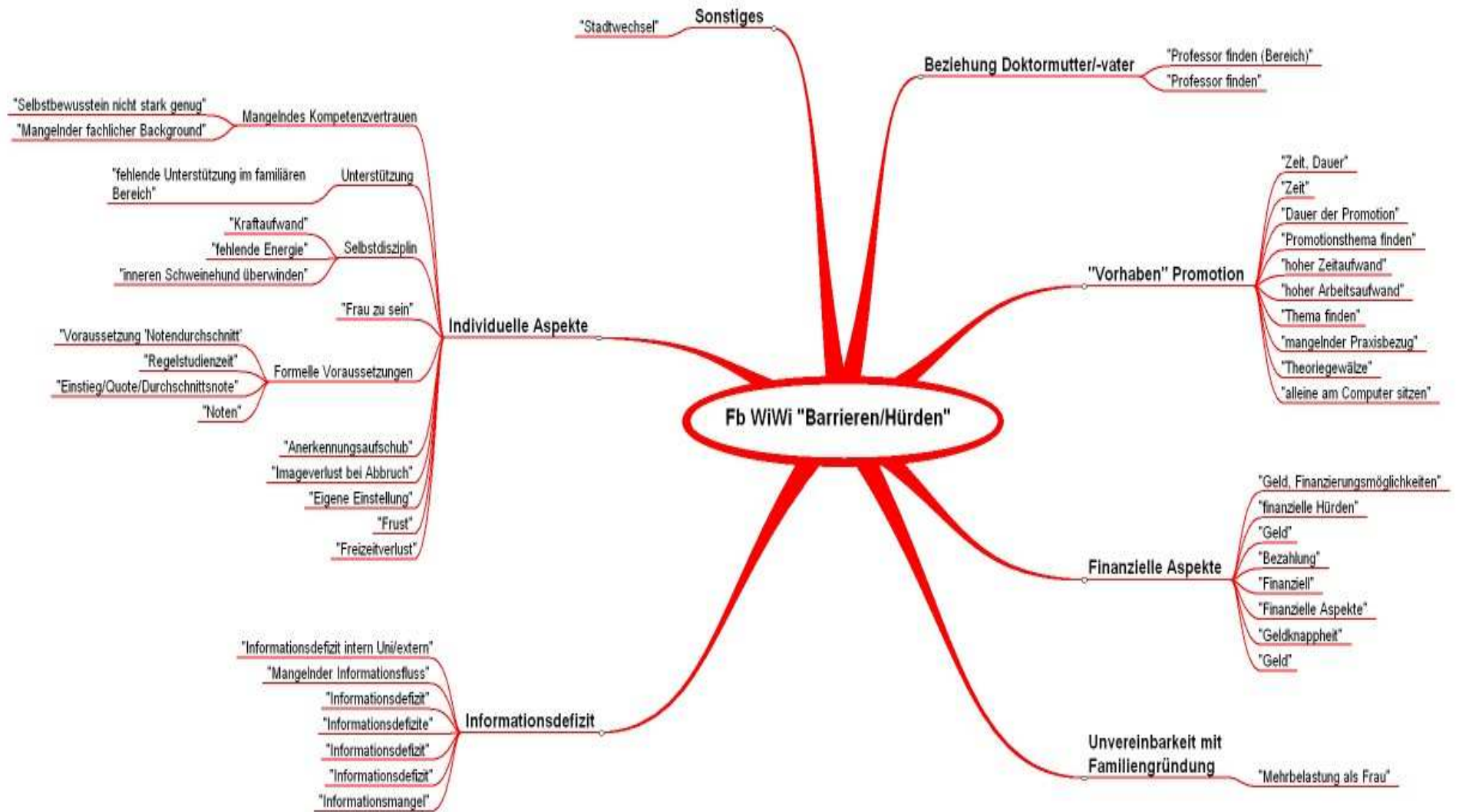
Mind Map 5



Mind Map 6



Mind Map 7



5.5 Zusammenfassung und Kommentierung der Ergebnisse

In den Interviewaussagen sind lediglich vereinzelt eindeutig klare positive oder negative Haltungen zur Promotion zu finden. Der überwiegende Teil der Befragten steht einem solchen Vorhaben äußerst ambivalent gegenüber: So fokussiert nur in den Wirtschaftswissenschaften eine Befragte ausdrücklich das Ziel „Promotion“. Sie ist die Einzige, bei der eine frühzeitige und zielorientierte Planung ihres beruflichen Aufstiegs erkennbar ist. Von den weiteren interviewten Wirtschafts- und Bildungswissenschaftlerinnen zeigen viele zwar grundsätzliches Interesse, äußern jedoch keine feste Absichtserklärung. Die meisten befinden sich in aktiver Auseinandersetzung mit verschiedenen Perspektiven ihrer weiteren Berufs- und Lebensplanung. Diese größte Gruppe wägt rational persönliche und arbeitsmarktrelevante Vor- und Nachteile einer Promotion gegeneinander ab und beschreibt unterschiedliche individuelle Ängste und strukturelle Hürden, die zu überwinden sind. In vielen Aussagen wird deutlich, dass nicht alle Implikationen der weiblichen Geschlechtszugehörigkeit sowie der familiären Herkunft und ihrer sozialen Zwänge dem Bewusstsein der Befragten zugänglich sind und in die Überlegungen reflexiv mit einbezogen werden können⁵⁸. Nach einer Zeit, in der das Interesse am Studienfach im Vordergrund stand, bestimmen zum Ende des Studiums die in der bisherigen Lebensspanne erworbenen Geschlechtsrollenbilder - zum Teil unbewusst - die Übergangswahrscheinlichkeit in eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung mit und können als subjektive Faktoren einer „gläsernen Wand“ einen solchen Weg behindern.

Hinweise auf Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen geben z. B. die kollektiven Erwartungen, die sich im Zuge der **geschlechtsspezifischen Sozialisation** in Gestalt von Dispositionen in die Körper eingeprägt haben. Verschiedene Aussagen einiger Studentinnen zu ihrer Selbstwirksamkeitserwartung offenbaren interne Barrieren, die sich im Hinblick auf ein Dissertationsprojekt durch geringes Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit ausdrücken. Damit wird gleichzeitig eine reduzierte Erfolgswahrscheinlichkeit antizipiert. Die Angst vor mangelnder Unterstützung, die sich hieraus ergebende Befürchtung, *„alleine auf der Strecke zu*

⁵⁸ Studien zur vorberuflichen Sozialisation verweisen ebenfalls auf Zusammenhänge zwischen aufbrechenden Unsicherheiten junger Frauen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den Anforderungen ihres Geschlechts einerseits und der angestrebten Berufswege am Ende einer Ausbildungsphase andererseits (vgl. Krüger 1993: 318 ff./Chisholm in Metz-Göckel/Nyssen 1990: 131-133).

bleiben“, sowie die selbstkritische, an imaginären „*harten*“ Anforderungsprofilen orientierte Vorstellung, fachlich nicht ausreichend auf eine Promotion vorbereitet zu sein, können sich hemmend auf eine positive Entscheidung auswirken. Das von verschiedenen Studentinnen antizipierte Anforderungsprofil an eine DoktorandIn, z. B. Durchsetzungsfähigkeit und Belastbarkeit, ist bei vielen Befragten mit der Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen nicht kompatibel. Zudem scheint die distanzierte Haltung gegenüber einer Promotion als etwas „*sehr Hohem*“ bei diesen Befragten sehr groß zu sein. In meiner Argumentation folge ich einerseits den psychologisch orientierten Studien zur geschlechtsspezifischen Sozialisation, die einen Zusammenhang zwischen schwachen Selbstwirksamkeitserwartungen und karriererelevantem Verhalten nahe legen (vgl. Hackett/Betz in Moldaschl 1999: 115)⁵⁹ und andererseits dem Soziologen Pierre Bourdieu, der die Mächtigkeit der Geschlechtsklassifikation, die innerhalb der Einteilungs- und Auffassungsprinzipien allem als ‚männlich‘ Konnotiertem Priorität und Überlegenheit zuschreibt, und damit eine *quasi naturgegebene Selbstverständlichkeit* für den ungerechtfertigten Mangel an weiblichem Selbstvertrauen verantwortlich macht.

Die Eigenpositionierung verschiedener Studentinnen legt kritische Tendenzen bis hin zur Selbstunterschätzung offen. Ein besonderes Motivationspotenzial scheint die persönliche Ermutigung von außen zu enthalten: Immer wieder wird in den Interviews die bestärkende Wirkung einer möglichen persönlichen Ansprache auf eine Promotion durch eine ProfessorIn hervorgehoben; sie gilt als ungeschriebenes Gesetz für den Start in eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung. Bleibt ein solcher Impuls seitens der HochschullehrerIn aus, interpretieren Studierende dies oftmals als unausgesprochene Botschaft, dass ihnen diese Leistung nicht zugetraut wird. Da es kein institutionalisiertes, den Studierenden transparentes Verfahren gibt, ist das System, das eine Promotion an der Universität ermöglicht, ein sich selbst-regulierendes: Die Steuerung vollzieht sich durch das Auswahlverfahren der HochschullehrerInnen, die geeignete KandidatInnen auf der Grundlage ihrer *sichtbaren* Leistungsprofile auswählen, ohne aber an den herkömmlichen Massenuniversitäten den Überblick

⁵⁹ Die niedrige Selbstwirksamkeitserwartung von Frauen führen Hackett und Betz (In: Moldaschl 1999: 115) auf folgende Faktoren in der weiblichen Sozialisation zurück: größeres Engagement in typisch weiblichen Aktivitäten in Kindheit und Jugend als in traditionell männlichen Aktivitäten, das Fehlen von nichttraditionellen weiblichen Rollenmustern, höhere Maße an Ängstlichkeit bei Individuen mit feminer Geschlechtsrollenorientierung sowie die fehlende Ermutigung durch andere Personen, nichttraditionelle Aktivitäten auszuüben.

über die individuellen Potenziale gewinnen zu können. Die Interviews mit den meisten der befragten Studentinnen zeigen als deutliche Folge, dass sich viele selten in Eigeninitiative um eine Qualifizierungsstelle bemühen, stattdessen akzeptieren die Studierenden die ungeschriebene Regel meist und verharren in ihrer passiven Haltung.

Verschiedene, im Habitus repräsentierte Dispositionen, die sich in den individuellen Haltungen vieler interviewter Frauen zum eigenen Geschlecht zeigen, wirken durch das ausgedrückte, habitualisierte Verhalten an der Stabilisierung und Reproduktion bestehender Verhältnisse mit: In den von mir angeregten Spekulationen über die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen werden die verinnerlichten, „unmerklichen Weisungen, die die geschlechtlich hierarchisierte Welt (...) ihnen erteilt“ (Bourdieu 2005: 101) sichtbar, so z. B.: *„frau braucht nicht zu promovieren“* (!). Das implizite Verbot, *„frau sollte das vielleicht nicht machen (...) [es] ist eher nur was für Männer“*, erfordert in einer Entscheidungssituation zur Promotion einen Akt des Ungehorsams gegenüber der Erfüllung herrschender Normen, d. h., das traditionell männlich besetzte Feld Wissenschaft zu annektieren. Um diesen Schritt zu wagen und sich weiterhin dort auch zu behaupten, ist gleichzeitig ein gutes Selbstwertgefühl notwendig. Im Gegensatz zum männlichen Geschlechtsbonus gehen viele Frauen davon aus, dass sie ihre Fähigkeiten erst unter Beweis stellen müssen, bevor ihnen Kompetenz zugeschrieben wird. An dieser Stelle zeigt sich die symbolische Kraft der inkorporierten geschlechtshierarchischen Ordnung, die von vielen befragten Frauen nicht nur größtenteils *nicht* reflektiert, sondern durch ihr (frei gewähltes?) Rückzugsverhalten mit erzeugt und unterstützt wird.

Die unterschiedliche Art und Weise weiblicher und männlicher Selbstdarstellung und -positionierung in der universitären und außeruniversitären Öffentlichkeit wird von einigen Studentinnen wahrgenommen und in Abgrenzung zum eigenen Verhalten kritisch bewertet. Der Preis für ein (subjektiv eingeschätztes) Sich-Anbieten ist vielen Befragten zu hoch, obwohl sie größere Erfolgchancen hierdurch einräumen. Ein bestimmtes Maß an Selbstdarstellungs- und damit auch Selbstbehauptungskompetenz wird jedoch für eine Akademikerin für angemessen gehalten.

Der Titel, „Frau Doktor“, scheint für einige der Befragten nicht selbstbildkonform zu sein, sondern unterschiedliche, intrapersonale Ambivalenzen auszulösen, die im Zusammenhang mit bestimmten Erwartungen stehen: Dass ein Dokortitel in den hier behandelten Bildungs- und Wirtschaftswissenschaften insbesondere einer Frau „mehr Respekt verschaffe“, lässt den selbstbewussten Umkehrschluss zu, dass die befragten Studentinnen davon ausgehen, den gleichen Respekt wie Männer für gleiche Leistung reklamieren zu können. Die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Weg in eine Führungsposition reflektieren sie jedoch als ausdrückliche Benachteiligung für Frauen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verhältnisse einen Einfluss auf ihre Entscheidung, einen Schritt in diese - von vielen nicht kontrollierbaren Unwägbarkeiten begleitete - Richtung zu gehen, haben wird.

Über die Relevanz des Statussymbols „Dokortitel“ äußern die Befragten die Ansicht, dass die damit verbundene Funktion für Frauen und Männer unterschiedlich ist: Einer intendierten Außenwirkung bei Männern, so die Annahme, stehe gegenüber, dass Frauen sich selbst etwas beweisen möchten. Mit Bourdieu folge ich der These, dass während der langwierigen Sozialisationsarbeit in der geschlechtlich hierarchisierten Welt bei beiden Geschlechtern unterschiedliche Dispositionen inkorporiert wurden, die *Männern* den Zwang zur Repräsentation von Herrschaft auferlegen (vgl. Bourdieu 2005: 90) und *Frauen* zur ständigen Bemühung um Identitätsstabilisierung drängen, da sie sich *tendenziell* als gesellschaftlich ‚untergeordnet‘ wahrnehmen. An dieser Stelle möchte ich den mahnenden Hinweis von Britta Seeg unterstreichen, die von einer Schuldzuschreibung Abstand nimmt. Dem Mann als Nutznießer dieser ihm Vorteile bringenden Verhältnisse solle nicht der Status des Täters und der Frau trotz ihrer Benachteiligung innerhalb dieser Ordnung nicht der Status des Opfers zugeschrieben werden. Jede und jeder sei zugleich Opfer UND Verursacher der Verhältnisse, da beide im Prozess des Doing Gender an der Generierung der Lebensbedingungen beteiligt sind (vgl. Seeg 2000: 42).

In der Haltung zur ‚Karriere‘ zeigen sich weitere Hemmnisse, die eine biografische Ursache vermuten lassen. Verschiedene Aussagen deuten auf Angst vor dem Zwang zur Leistung, vor der Übernahme hoher Verantwortung und vor der subjektiv empfundenen Wettkampfsituation, als Frau immer besser sein zu müssen, als ein Mann

in vergleichbarer Position, hin. Es kann davon ausgegangen werden, dass ihre größere Sichtbarkeit als eine der wenigen Frauen unter vielen Männern in der Führungsebene der Wissenschaft zu zusätzlichem Leistungsdruck führt, dem sich viele nicht aussetzen möchten. Im Rampenlicht zu stehen bedeutet, sich keine Fehler erlauben zu können. Gleichzeitig wird der Erfolgsdruck dadurch verstärkt, dass Frauen sich als Repräsentantinnen ihres Geschlechts sehen. Einige Interviewaussagen bestätigen die von Kümmerling/Dickenberger (siehe Kapitel 2.2.1 dieser Arbeit) beschriebene Abneigung von Frauen gegen hohen Konkurrenzdruck, die als negative Valenz einer Entscheidung *für* eine Promotion entgegenwirkt.

Von einigen Befragten wird eine diskriminierende Etikettierung weiblicher Führungskräfte als machtorientierte Karriere- bzw. „Streberfrauen“ im Alltag wahrgenommen und teils mit stillschweigendem Einverständnis bestätigt: Bekleiden sie ihr Amt wie ihre männlichen Kollegen, „*haben sie ihre Weiblichkeit eingebüßt*“ und es droht ihnen der Makel der Unweiblichkeit, gelten sie als „typische Frau“, droht ihnen das Stigma der Unprofessionalität. Sich zwischen diesen wahrgenommenen Rollenklischees zu bewegen, geht mit großen Verhaltensunsicherheiten einher. Diese als Vorurteile zu entlarven, erfordert reflexive Auseinandersetzungen mit der eigenen Position in der geschlechtshierarchisierten Gesellschaft.

Der Begriff „Karriere“ wird von den Studentinnen häufig negativ konnotiert. Kompetenz und intellektuelle Tüchtigkeit scheinen Weiblichkeit in Frage zu stellen. Eine Identifikation mit dem Bild der ‚Karrierefrau‘ fällt diesen Frauen aus der „weiblichen Sicht der männlichen Sicht“ (Bourdieu 2005: 122) *faktisch* schwer, obwohl immer wieder *rhetorisch* betont wird, es würde sie „*nicht interessieren, was die anderen dazu sagen oder was sie davon denken*“. Indem manche Frauen selbst anderen erfolgreichen Frauen ihre Weiblichkeit absprechen, freiwillig aus dem (Aufstiegs-)Feld gehen, betonen, nicht an Karriere interessiert zu sein und eine Präferenz fürs ‚Praktische‘ zu haben, anerkennen sie die „so sanfte wie zwingende Gewalt der männlichen Herrschaft (der Geschlechtsklassifikationen)“ (Dölling 2005: 83). Es handelt sich hierbei nicht um eine *bewusste* Zustimmung, sondern es sind vielmehr die „inkorporierten, zu „Natur“ gewordenen Erzeugungsmodi des Habitus, die die „Beherrschten als nicht reflektierte Denkschemata auf jeden Sachverhalt der Welt, insbesondere aber auf die Machtverhältnisse, denen sie unterliegen“, sowie auf die „Personen, die

deren Träger sind, mithin auch auf sich selbst“ (Bourdieu 1985: 165) anwenden. Insofern wird sichtbar, in welcher Weise Frauen durch unbewusst wirkende Beharrungskräfte in ihren Haltungen, die sich in ihrem Verhalten ausdrücken, an der Reproduktion bestehender Verhältnisse mitwirken.

Aufbauend auf dem Selbstkonzept-Ansatz (siehe auch Sieverding im Kapitel 2.2.1 dieser Arbeit) *einerseits*, der postuliert, dass im beruflichen Entwicklungsprozess insbesondere die Tätigkeitsfelder bevorzugt gewählt werden, die konsistent sind mit dem Bild von sich selbst und der Theorie Bourdieus *andererseits*, nach der durch die frühen Sozialisationserfahrungen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung entsprechende Geschlechtsrollenzuschreibungen im Habitus von Frauen inkorporiert sind (siehe auch Kapitel 5.3.4 dieser Arbeit), liegt der Schluss nahe, dass die Vorstellung von weiblicher Führungsfähigkeit und die Identifikation mit dieser Rolle bei vielen Frauen nicht in gleicher Weise wie bei Männern vorhanden sind. Hinzu kommt, dass der Minderheitenstatus der Frau in leitenden wissenschaftlichen Positionen zu einem Mangel an Rollenleitbildern mit Vorbildfunktion für aufstiegsambitionierte Frauen führt. Insgesamt verweist dies auf eine Inkongruenz zwischen Karrierekonzept und Selbstkonzept (vgl. Sieverding, Kapitel 2.2.1), da die in vielen Interviewaussagen sichtbare subjektive Selbsteinschätzung nicht zum subjektiv wahrgenommenen Anforderungsprofil einer Person mit Dokortitel passt. Ferner hinterfragen einige Studentinnen die Vorstellung, „*nur für Schlafen und Arbeiten zu leben*“, kritisch. Die Einordnung des Berufs in das private Beziehungsgefüge zeigt ferner, dass sie eine Balance zwischen Beruf und Selbstverständnis der Herkunftsmilieus anstreben.

Die Folgen, die eine Promotion für die meisten der befragten Studentinnen haben werden, müssen mit ihren individuellen Lebensplänen kompatibel sein. Letztere sind für Frauen und Männer offensichtlich immer noch weitgehend unterschiedlich: Die mit einem hohen akademischen Abschluss verbundene Präferenz für eine berufliche Tätigkeit scheint insbesondere für Frauen im latenten Konflikt mit den Anforderungen einer Familie zu stehen, denn Führungsaufgaben verlangen eine größere zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität. Die Suche nach einer Lösung und ihre Umsetzung werden jedoch größtenteils von den Befragten selbst als ihre Aufgabe gesehen. Es kristallisieren sich in den *Haltungen zur Lebensplanung* zwei Typen heraus:

➔ Orientierung „Familiengründung“

Von diesen Studentinnen wird die Möglichkeit einer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn in Abrede gestellt; für sie ist eine *ausdrückliche* Familienorientierung in ihrem Lebensentwurf enthalten. Es stellt sich für diese jungen Akademikerinnen aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen pointierter als für Männer die Frage nach der *Vereinbarkeit* von Familie und Beruf/Karriere. Die familienorientierten Haltungen zur Lebensplanung vieler der befragten Studentinnen sind vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass Frauen und Männer dasselbe Deutungs- und Bewertungssystem der vorhandenen Geschlechterhierarchie inkorporiert haben, das als Form symbolischer Gewalt aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung resultiert. Als „*Problem der Frau überhaupt*“ wird die Lösung der Vereinbarkeitsfrage von den Studentinnen bezeichnet, was ihr „stillschweigendes Einverständnis“ (Bourdieu, a.a.O.) mit den herrschenden (Einteilungs-)Strukturen verdeutlicht. Einstellungen, z. B., dass „*die Mama eigentlich die Wichtigere*“ sei und „*eine Frau eine andere Aufgabe als der Mann habe*“, unterstreichen hier die Verankerung kultureller Muster und kollektiver Leitbilder und zeigen den weiblichen Anteil an der Reproduktion bestehender Ordnungen. Das eigene berufliche Fortkommen im Falle einer Familiengründung hinter dem des Mannes zurückzustellen, scheint näherungsweise für einige der Befragten selbstverständlich und entspricht insofern dem inzwischen aufbrechenden Muster der traditionellen weiblichen Normalbiografie. „Karriere“ hat bei dieser Gruppe der Befragten keine Lebenszielpriorität, sondern sie sehen eher zusätzliche Belastungen auf sich zukommen. Die Vorstellung der Möglichkeit einer Vereinbarkeit beider Bereiche ‚Beruf/Karriere und Familie‘ ist für sie lediglich vage. Sie fürchten, zwischen den beiden Aufgaben hin- und her gerissen zu sein. In der Aussage, dass man keine „*Rügen*“ riskieren wolle, zeigt sich wiederum die Abhängigkeit von Normen, die letztlich der Rechtfertigung und Stabilisierung männlicher Herrschaftsstrukturen dienen.

Da die meisten der befragten Frauen in einem Alter sind, in dem sie die Weichen für ihre berufliche und familiäre Zukunft stellen müssen, planen sie den Zeitpunkt ihrer Berufstätigkeit und der Familiengründung sehr gezielt und möchten zuerst Berufserfahrung sammeln können. Eine Promotion würde sowohl den Einstieg in die Praxis als auch die Familiengründung noch weiter verzögern, so dass ein direkter Be-

rufseinstieg nach dem Studium häufig vorgezogen wird. Fiktiv betrachtet sei jedoch der beste Zeitpunkt für eine Promotion im direkten Anschluss an das Studium. Die Inkorporierung der weiblichen Zuständigkeit für Familienaufgaben und eine hierauf bezogene Lebensplanung zieht sich wie ein roter Faden durch nahezu alle Interviews und scheint nach wie vor das größte Karrierehindernis für ambitionierte Frauen darzustellen. Zwar zeigen Untersuchungen, dass die soziale und emotionale Entwicklung der Kinder auch dann gelingt, wenn nicht die eigene Mutter als feste Bezugsperson zur Verfügung steht. Viele Frauen dieser Interviewreihe streben in ihrer „*Planung ... innerlich im Kopf*“ danach, Zeit mit ihrem Kind verbringen zu wollen und zumindest für einen absehbaren Zeitraum diese Aufgabe zu priorisieren. Für Frauen, die eine Karriere in der Wissenschaft machen möchten, hat sich allerdings das in den 50er Jahren entwickelte „Drei-Phasen-Modell“ (Myrdal/Klein 1957), bei dem sie erst einige Jahre berufstätig sind, dann eine Familienauszeit nehmen und nach mehreren Jahren zurückkehren, als äußerst ungeeignet erwiesen. Sie befinden sich zum Ende ihres Studiums in einer Altersphase, in der entscheidende Karriereschritte geplant und Netzwerkverbindungen geknüpft werden sollten. Eine längere Auszeit erweist sich sowohl in der Wissenschaft als auch in Wirtschaftsunternehmen als aufstiegschädlich. So glauben gemäß einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft rund drei Viertel aller Unternehmensvertreter (immer noch), dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Problem der Frauen sei (vgl. Die Zeit, Nr. 9, 20.2.2003). Gegenüber einer Frau, bei der man eine diskontinuierliche Berufsbiografie antizipiert, „gilt der Mann als verlässlicher Arbeitnehmer, denn er ist ja der Familienernährer“ (Kneip in Seeg 2000: 120).

➔ Orientierung Beruf/Karriere

Lediglich ein geringer Anteil der befragten Studentinnen räumt der Karriere gegenüber einer Familienorientierung absolute Priorität ein. Diese Frauen planen zielgerichtet ihren Aufstieg – teilweise über den Umweg einer beruflichen Erprobungszeit außerhalb der Wissenschaft - und gehen davon aus, dass sie Familienaufgaben im Teamwork und Job-sharing gleichberechtigt mit ihrem Partner oder einer Au-Pair-Vermittlung lösen werden. Für sie ist die Doppelorientierung ‚Promotion und Familie‘ gedanklich vorstellbar und stellt zunächst keine Barriere dar.

Die in der sozialen Herkunftskultur erworbenen Habitusdispositionen sind durch die soziale Lage und die elterlichen Erwartungen entstanden. Zwei Drittel der befragten Frauen dieser Untersuchung, die in Nichtakademikerfamilien aufgewachsen sind und häufig einen Migrationshintergrund haben, berichten von einem hohen Maß an Freiheit in ihren beruflichen Entscheidungen. Expliziter Erfolgsdruck gehe von ihren Eltern zwar nicht aus, da sie mit dem bevorstehenden Diplomabschluss häufig die ersten Akademiker(innen) in der Familie seien. In Abgrenzung zum Lebensverlauf ihrer Eltern haben diese Studentinnen jedoch die implizite Botschaft, es auf jeden Fall besser machen zu müssen, erhalten. Dieses Postulat zur Mobilitätsorientierung: „Mach’s besser!“ bleibt notwendigerweise abstrakt, denn konkrete Hilfen zur Dekodierung der Strukturen und Spielregeln des Aufstiegsmilieus ‚Wissenschaft‘ sind im kulturellen Kapital ihrer Herkunftsfamilien nicht enthalten. Außerdem fehlen häufig familiäre Identifikationsfiguren und entsprechende Erwartungen, in die Kultur des höheren Bildungsbürgertums hineinzuwachsen. Im Gegensatz zum kleinbürgerlichen Milieu, wo die Eltern meist nur den guten Willen zur Bildung weitergeben können, gehen von einem kultivierten Milieu diffuse Reize aus, durch deren subtile Überzeugungskraft das kulturelle Interesse mühelos geweckt wird (vgl. Baumgart 1997: 232-244⁶⁰). Befragte Interviewpartnerinnen aus bildungsorientierten Elternhäusern sind eher mit familiären Erwartungen hinsichtlich einer weiteren akademischen Entwicklung konfrontiert, die sie ihrerseits erfüllen möchten.

In einigen Fällen wird deutlich, dass die von Familie, Schule und Peergroups der Herkunftskultur vermittelten Orientierungen noch zu einem Zeitpunkt wirken, an dem die Weichen für die weitere Mobilität und Lebensplanung bereits andere bzw. zusätzliche Orientierungen erfordern würden. Häufig bleibt somit der Gedanke an eine Promotion undeutlich, weil die Erwartungen der primären Bezugsgruppen stark sind und nicht reflektiert werden. Dies wird insbesondere auch am Rande der Erstellung der Struktogramme deutlich, in denen viele der Befragten angeben, sich hierdurch erstmals konkret mit persönlichen Folgen, Alternativen und Barrieren/Hürden zur Promotion auseinanderzusetzen. Die Distanz zu dem gewählten Ziel „Promotion“ ist hier besonders groß und als negative Valenz zu interpretieren. Diese Studentinnen bewegen sich auf dem Weg in das unbekannte Terrain Wissenschaft nicht ‚wie die Fische im Wasser‘, sondern müssen zur Akkulturation verschiedene interne und ex-

⁶⁰Baumgart bezieht sich hier auf Bourdieu/Passeron: Die Illusion der Chancengleichheit, a.a.O.: 19-45

terne Barrieren überwinden.

Sich in der Sprache der Akademikerkreise fremd zu fühlen, zu glauben, im Habitus nicht dem Bild einer promovierten Wissenschaftlerin zu entsprechen und zudem noch eine Distanz zum vertrauten Herkunftsmilieu zu sehen, kann zu weiteren Verunsicherungen führen, die Hürden zur Promotion darstellen, welche nicht selten zu einer Abkehr von einem solchen Vorhaben führen können. Wandlungen im Habitus würden hier große Anpassungsleistungen erfordern und bedürfen unterstützender Maßnahmen, wenn der Weg über „schulmäßiges Lernen und verzweifelte Nachahmung“ (Leemann 2002: 32) nicht allzu lang werden soll. Fehlendes soziales Kapital in Form von privaten Kontakten oder familiären Vorbildern erschwert den Zugang zu den höheren Ebenen des wissenschaftlichen Feldes.

Das Problem fehlender materieller Ressourcen stellt sich insbesondere für die Befragten dieser Untersuchung. An der Ruhrgebietsuniversität sind bei zwei Dritteln der Studierenden seitens ihrer Herkunftsfamilien kaum bis gar keine zusätzlichen ökonomischen Ressourcen verfügbar, die erwerbsfreie Zeiträume und einen verzögerten Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen könnten. Durch die ständige Mittelknappheit während des Studiums wird bei den meisten Interviewpartnerinnen das Ausbildungsende herbeigesehnt, um „*endlich Geld zu verdienen*“. In der Vorstellung erwogen wird zwar häufig die Möglichkeit, sich für den begrenzten Zeitraum einer Promotion mit einem Stipendium, mit einer vergleichbaren WHK-Stelle oder einer Halbtagsstätigkeit zu finanzieren, allerdings reduziert sich die Attraktivität dieses Denkmodells schnell in der Konkurrenz zu einer sofortigen Vollzeitbeschäftigung im Anschluss an das Studium.

Hinsichtlich der Bedeutung der Promotion für den beruflichen Aufstieg kommt es bei den Studentinnen in ihrer subjektiven **Wahrnehmung der Arbeitsmarktsituation** zu sehr unterschiedlichen Bewertungen. Die Interviews spiegeln hier auch Vorurteile wieder, die aus den Eindrücken des Alltags Eingang in die kollektive Wahrnehmung gefunden haben. Solange ein öffentlicher Bewusstseinswandel bezüglich der Anerkennung der Kompetenzen weiblicher Führungskräfte nur sehr langsam vonstatten geht, müssen Rollenkonflikte von den Frauen in einem traditionell männlich besetzten Berufsfeld selbst ausgetragen werden. So kann eine wahrgenommene „generalisi-

sierte Infragestellung der Qualifikation und Arbeitsleistung von Frauen (...) in eine an Sicherheit orientierte Strategie münden, in der hierarchisch niedriger angesiedelte Positionen beibehalten werden, weil die Frauen davon ausgehen, dass sie diese Tätigkeiten sicher beherrschen, (...) und auf dieser Position wenig oder nicht in Frage gestellt werden können. Um die Spirale der Verunsicherung aufzubrechen, wird die Karriere eingefroren. Eine Bewerbung auf eine höher angesiedelte Position würde wiederum zu einer Verunsicherung von außen und der resultierenden Bemühung, allen Ansprüchen zu genügen, führen“ (Geenen 1994: 166 f.). Auf eine Führungsrolle werden sie im Laufe des Studiums nicht explizit vorbereitet.

Von einem Teil der Befragten werden bessere Berufschancen mit Dokortitel antizipiert, die zu Einkommensverbesserungen sowie positionalen Vorteilen gegenüber anderen Hochschulabsolventen führen. Begründet wird dies zum Teil mit der sehr idealistischen Annahme, dass potenzielle Arbeitgeber das große Engagement von promovierten Frauen honorieren würden und als Signal der Stellenbewerberin für eine mögliche Priorisierung der Berufs- gegenüber der Familienorientierung wahrnehmen. Von anderen Befragten wird diese Erwartung allerdings stark bezweifelt.

Die Befragten erkennen, dass eine Dissertation im Wissenschaftsfeld als Grundvoraussetzung für den Ein- und Aufstieg gesehen wird.

Nach Auffassung anderer Studentinnen entstehen Nachteile durch einen „*verspäteten Berufseinstieg*“ und „*mangelnde Praxiserfahrung*“. Ferner wird das Risiko der Überqualifizierung sowohl von Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften, als auch von den Bildungswissenschaftlerinnen rational ins Verhältnis zur aktuellen Stellensituation gesetzt, in der die Nachfrage nach verantwortlichen Positionen höher ist als das Angebot. Dies verringert die Wahrscheinlichkeit für eine Entscheidung zur Promotion.

Alternativen werden bezüglich ihrer Attraktivität und Realisierbarkeit nach Kosten- und Nutzenaspekten in eine persönliche Rangfolge gebracht. Nicht nur aus Gründen der Familienorientierung im Rahmen der persönlichen Lebensplanung (siehe oben), sondern auch aufgrund des ausdrücklichen Wunsches, die erworbenen Kompetenzen nach der langen Ausbildungszeit endlich in der Praxis erproben zu wollen, ist der

direkte Weg in ein praktisches Tätigkeitsfeld für viele die erste Alternative zur Promotion. Vorstellungen Einzelner führen in die Selbstständigkeit einer freiberuflichen Tätigkeit, in fachspezifische Weiterbildungen (Aussagen aus dem Fachbereich Bildungswissenschaften) oder in eine Postgraduierung durch ein MBA-Studium (Aussage aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften).

Die befragten Frauen nehmen ungleiche Karrierechancen für Frauen und Männer sowohl in der Wissenschaft, als auch in der Privatwirtschaft wahr. Männern räumen sie vor dem Hintergrund ihrer Alltagsbeobachtungen die besseren Karrieremöglichkeiten ein. In einer Wettbewerbssituation um eine Stelle befürchten sie, dass der männliche Bewerber vorgezogen wird, da Personalverantwortliche aufgrund der „*weiblichen biologischen Uhr*“ häufig von einer diskontinuierlichen Berufsbiografie bei Frauen ausgehen würden. Gleichzeitig problematisieren viele der Befragten die ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Es kann angenommen werden, dass viele von der Vorstellung abgeschreckt werden, sich künftig aus einer schlechteren Ausgangsposition heraus ständig im (Wett-)Kampf um Macht und Einfluss zu befinden.

Während ihres Studiums haben die befragten Frauen subjektiv die sie umgebenden (historisch gewachsenen) **Hochschulstrukturen** wahrgenommen und antizipieren für den Fall eines Verbleibs in der Wissenschaft unterschiedliche Arbeits- bzw. Promotionsbedingungen, die sie teils zur Weiterqualifizierung einladen, teils jedoch davon abhalten. Einige von ihnen hatten Gelegenheit, durch die Tätigkeit als studentische Hilfskraft (SHK) über die allgemeine Studentinnenperspektive hinaus weitergehende Einblicke in die wissenschaftliche Arbeit zu bekommen, die ihnen lediglich durch Besuche von Vorlesungen und Seminaren sowie kurzen Beratungsgesprächen mit DozentInnen nicht möglich sind.

Die Studienpraxis wird von den Befragten beider Fächer im Rahmen von Lehrveranstaltungen und darüber hinaus gehenden Betreuungen unterschiedlich erlebt: Konstruktive und ermutigende Feedbacks in den *Bildungswissenschaften* erhalten zu haben, stehen einem Gefühl von Distanz, Anonymität und sozialer Isolation bei den *Wirtschaftswissenschaftlerinnen* gegenüber. Letztere haben die Institution Universität als wenig unterstützend erlebt. Im Hinblick auf die Hochschule als späteres Arbeitsfeld werden von Bildungswissenschaftlerinnen *einerseits* undurchsichtige Bezie-

hungsnetze und diffuse hierarchische Abhängigkeiten als problematisch angesehen, *andererseits* gibt es auch positive Stimmen zu einem „*angenehmen Betriebsklima*“. Es kann davon ausgegangen werden, dass auch diese affektiven Reaktionen einen Einfluss auf die Entscheidung zum weiteren Verbleib in der Hochschule haben werden.

Eine fachlich unzureichende Vorbereitung auf die forschungsmethodischen Anforderungen einer Promotion (Fachbereich Bildungswissenschaften) und auf die Bewältigung der didaktisch-methodischen Aufgaben im Rahmen von Lehrveranstaltungen (Fachbereich Wirtschaftswissenschaften) wird von einigen als Hürde angesehen, die schwer zu überwinden ist. Sie gehen davon aus, mit ihrem Studienabschluss bereits alle Qualifikationen mitbringen zu müssen und wissen nicht, dass die Arbeit an der Dissertation und der Umgang mit Forschungsmethoden als erste Stufe der wissenschaftlichen Arbeit gesehen wird und weitgehend im Wege eines *learning by doing* erfolgt.

Die ungenügende Vorbereitung auf wissenschaftliche Lehraufgaben hält insbesondere die befragten Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften von einer Hochschullaufbahn zurück. Außerdem gehören Lehrverpflichtungen für viele nicht zu dem bei Studienbeginn gewählten Tätigkeitsfeld. Mit selbstkritischem Blick auf die eigene teils teilnahmslose Haltung als Studentin und die vergleichbare Haltung der KommilitonInnen ist eine DozentInnen-tätigkeit häufig wenig attraktiv.

Theorielastigkeit und *Praxisferne* werden in beiden Fächern immer wieder zu einer Promotion assoziiert. In den Bildungswissenschaften wird deutlich die „*praktische Arbeit mit Menschen*“ gegenüber dem „*Fern-ab-der-Welt-sein*“ präferiert; In den Wirtschaftswissenschaften problematisieren viele Studentinnen die unklaren Verwertbarkeitsaussichten einer lang dauernden und Geduld fordernden Auseinandersetzung mit Theorien und möchten nach Abschluss des Studiums „*kurzfristige Erfolge sehen und messen können*“.

Wie erwartet, erweist es sich bei der Befragung der Studentinnen als schwierig, wissenschaftsinternen Ausschlussmechanismen von Frauen auf die Spur zu kommen. Dies hängt sicherlich unter anderem damit zusammen, dass sie aus ihrer Perspekti-

ve wenig Gelegenheit haben, subtile Signale zu erkennen und zu dekodieren. Grundsätzlich nehmen Studierende beider Fachbereiche die Universität nicht explizit als einen Ort der unterschiedlichen Behandlung von Geschlechtern wahr: So sind die Schilderungen von offenen Diskriminierungen durch Professoren und männliche Studenten⁶¹ nicht die Regel, sondern die Ausnahme.

Viele Interviewpartnerinnen stellen anhand verschiedener Beobachtungen *Vermutungen* über Strukturen des Wissenschaftsfeldes an: In den Wirtschaftswissenschaften ist kein einziger Lehrstuhl von einer Frau geführt und AssistentInnenstellen seien überwiegend von Männern besetzt; weibliche Vorbilder in wissenschaftlichen Führungspositionen finden sich nur im Fachbereich Bildungswissenschaften. Das heißt, Wirtschaftswissenschaftlerinnen erleben in ihrem Fach, dass Wissenschaft folglich ein männlich besetztes Feld ist und sie die Grenze in ein fremdes Territorium überschreiten. „Im berufssoziologischen Sinn sind die Wirtschaftswissenschaften eine der harten Männerdomänen – oder anders ausgedrückt: Ein hoch segregierter Männerberuf“ (Maier 1994: 16). Obwohl inzwischen bereits ca. 40 % der Studierenden dieses Faches weiblich sind (vgl. Kapitel 4.3.1) und allgemein der Zugewinn an Bildungsgleichheit zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahrzehnten unverkennbar ist, spielen sich die Geschlechterdifferenzen jetzt an der Spitze ab: In den wissenschaftlichen Führungspositionen ihres Faches sind Wirtschaftswissenschaftlerinnen (noch) deutlich unterrepräsentiert. Einige der befragten Studentinnen befürchten, Frauen würden vielleicht weniger gefördert, weil Professoren im Sinne der homosozialen Kooptation „*männliche Kandidaten vorziehen*“ und sie möglicherweise in der Einschätzung weiblicher Stellenbewerberinnen den reichhaltigen Kanon unterschiedlicher Geschlechtsrollenklischees unbewusst mit einbeziehen. Dies hätte einen enormen Anpassungsdruck zur Folge.

Über die in der Literatur zu diesem Themenfeld beschriebene wettkampfmäßige Konkurrenzstruktur unter WissenschaftlerInnen und das „Cooling out“ (vgl. Kapitel 2.3.1 dieser Arbeit) von Nachwuchswissenschaftlerinnen finden sich in den Interviews keine ausdrücklichen Aussagen. Diese Strukturen scheinen auf der Studierendenebene nicht - oder wenn überhaupt nur punktuell - durchsichtig zu sein. Lediglich vereinzelt werden Beziehungsnetze und hierarchische Abhängigkeiten (siehe oben)

⁶¹ Es gab lediglich zwei Beobachtungen von Wirtschaftswissenschaftlerinnen.

als diffus erlebt, dies allerdings geschlechtsneutral. Einerseits ist das ‚Gefühl von Geschlechter-unvoreingenommener Akzeptanz‘ sicherlich positiv zu werten, andererseits sollte an dieser Stelle auch problematisiert werden, ob die Nicht-Wahrnehmung von Chancenungleichheiten durch Frauen selbst, nämlich die Postulierung, dass eigentlich „*alles gleich sei*“ und im Schein des Natürlichen für ‚normal‘ gehalten wird, im Sinne Bourdieus nicht sogar zur Aufrechterhaltung des Status quo beiträgt. Dort, wo keine Reflexion oder Infragestellung des Gegebenen stattfindet, folgt auch keine Auseinandersetzung, die zur Veränderung führen könnte. Während zu Beginn des 20. Jahrhunderts noch der offensive Verweis auf die Natur der Geschlechter genügte, sind laut Angelika Wetterer die Mechanismen der Diskriminierung subtiler, indirekter und ausgefeilter geworden und dadurch nur schwer zu durchschauen und zu durchbrechen (vgl. Wetterer 1995: 30).

Als signifikant einzuschätzen ist der im Querschnitt durch die Interviews festgestellte Mangel an Informationen über formale und inhaltliche Bedingungen eines Promotionsvorhabens, die Anforderungen an DoktorandInnen seitens der ProfessorInnen sowie über das Berufsbild der Wissenschaftlerin. Einblicke in wissenschaftliche Tätigkeiten sind aus studentischer Sicht nicht in ausreichendem Maße möglich.

Resümierend kann festgestellt werden, dass die vorliegenden Interviews mit Studentinnen/Diplomandinnen Hinweise darauf geben, dass kollektive geschlechtsspezifische Muster in ihrem weiblichen Habitus repräsentiert sind, die in subtiler Weise eine ‚gläserne Wand‘ bilden und hierdurch den Schritt in die wissenschaftliche Weiterqualifizierung hemmen können. Auf der Ebene dieser habitualisierten Alltagspraxis wird die soziale Ungleichheit der Geschlechter durch ihr Verhalten weiterhin (mit) reproduziert. Dennoch wird in manchen Interviewaussagen durch die kritische Reflexion bestehender Verhältnisse erkennbar, dass die Eindeutigkeit stereotyper Zuschreibungen von ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ brüchig geworden ist. Wenn auch die Geschlechterhierarchie nach wie vor von männlichen Strukturen dominiert ist, so wird deren vermeintliche *Selbstverständlichkeit* in wachsendem Maße bezweifelt und muss zunehmend verteidigt und gerechtfertigt werden. An dieser Stelle möchte ich noch einmal ausdrücklich unter Bezug auf Pierre Bourdieu hervorheben, dass das Bemühen um die Befreiung der Frauen von den objektiven und verkörperten Strukturen ohne das Bemühen um die Befreiung der Männer von denselben Strukturen nicht

erfolgreich sein kann. Es ist die Abhängigkeit *beider* Geschlechter von der Wirkung der gegebenen hierarchischen Strukturen, die dazu führt, dass einerseits die Männer zur Aufzwingung der Herrschaft beitragen und Frauen sie durch ihr Verhalten reproduzieren helfen (vgl. Bourdieu 2005: 195).

Antizipierte Berufschancen mit einem Dokortitel werden sowohl von Bildungs- als auch von Wirtschaftswissenschaftlerinnen für ihr jeweiliges Fach unterschiedlich beurteilt. Da vielfach ungleiche Karrierechancen in Führungspositionen sowie Stigmatisierungen befürchtet werden, die Konflikte und Wettbewerb erwarten lassen, kann aus den Interviewaussagen geschlossen werden, dass eine Promotion von diesen Befragten als Wagnis angesehen wird. Andere Berufsperspektiven rücken in den Vordergrund, wenn Frauen nicht bereit sind, sich auf den als schwierig wahrgenommenen Weg einzulassen. Sehr viele Interviewpartnerinnen sehen ihre Bildungsziele mit einem Diplomabschluss, der sie befähigt, eine befriedigende Tätigkeit vor dem Hintergrund des Anspruchs auf eine ausgewogene Balance zwischen Leben und Arbeiten auszuüben, (zunächst) erfüllt.

Mit dem Beginn eines Promotionsvorhabens wird von den meisten Befragten ein weiterer Verbleib in der Wissenschaft⁶² antizipiert. Gedanklich gut vorstellbar ist eine wissenschaftliche Tätigkeit für diejenigen, die die Hochschule während des Studiums oder während einer Beschäftigung als studentische Hilfskraft positiv erlebt haben, ihr Wissen gerne in Lehrveranstaltungen an StudentInnen weitergeben würden und *mögliche* Theorielastigkeit im wissenschaftlichen Arbeiten nicht als belastend empfinden. Defizitär ist jedoch die Vorstellung vom Berufsbild einer Wissenschaftlerin, da es – vor allem im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften – an weiblichen Vorbildern mangelt und im Studium nur geringe Einblicke in praktische wissenschaftliche Arbeitsfelder möglich sind.

Abschließend möchte ich den wissenschaftlichen und den für die nachfolgenden konzeptionellen Überlegungen fundamentalen hochschuldidaktischen Ertrag dieser Arbeit herausstellen:

⁶² Nur sehr wenige meiner Befragten erwägen in der Interviewsituation gedanklich eine externe Promotion.

Mit der Zugrundelegung des Habitus-Konzeptes, der Arbeiten zur Symbolischen Gewalt und der feldtheoretischen Bezüge von Pierre Bourdieu als einer „soziologischen Praxistheorie der bedingten Freiheit“ (Neckel 2002: 30) war es möglich, soziales Handeln nicht als durchgängig rational zu erfassen, sondern ein Erkenntniswerkzeug zur Frage nach der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen zu Grunde legen zu können, das inkorporierte Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata, Prinzipien des Denkens, Fühlens und Handelns, die in einer aus unterschiedlichen sozialen Räumen bestehenden Gesellschaft unterschiedlich wirken, einbezieht. Diese sind somit niemals losgelöst von der individuellen sozialen Praxis der Befragten universell gültig, sondern relational, d. h. immer zu betrachten im Verhältnis zu den nach wie vor relevanten Strukturkategorien „Klasse“ und „Geschlecht“.

Die Bedeutung von sozialem, kulturellem und ökonomischem Kapital für die Entscheidung zu einem ersten Einstieg zum Aufstieg in die Wissenschaft zeigt in den Interviewaussagen der Studierenden, die in der Universität Duisburg-Essen (hier: Campus Essen) zu zwei Dritteln aus nichtakademischen Herkunftsfamilien stammen, ihre besondere Brisanz: Die Distanz zu diesem akademischen Ziel ist aus mehreren, zuvor beschriebenen Gründen (kumulierende fehlende Kapitalien) für viele interviewte Frauen sehr hoch, was als negative Valenz in einer Entscheidungssituation zur Promotion interpretiert werden kann⁶³. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Gründe für die *Illusion der Chancengleichheit* (vgl. Kap. 3.3 dieser Arbeit) sind dies Hinweise darauf, dass Handlungsmöglichkeiten durch habituelle Dispositionen kanalisiert werden (können). Positiv muss an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass sich unter den Befragten eine große Anzahl Bildungspionierinnen aus Familien mit Migrationshintergrund oder aus bildungsfernen Schichten der Ruhrregion befinden, die mit dem Erwerb eines akademischen Abschlusses bereits hierdurch die Grenzen des Herkunftsmilieus überschritten haben und nun über eine weitere Ressource verfügen: kulturelles bzw. symbolisches Kapital im Sinne eines akademischen Bildungszertifikats.

⁶³ In dieser Interviewreihe bildet eine Befragte, die trotz geringem „Herkunftskapital“ zur Promotion fest entschlossen ist, eine explizite Ausnahme. Die Ergründung der Ursachen dieses zielgerichteten Verhaltens ist für weitere Forschungsvorhaben sehr lohnenswert. Sie stand allerdings nicht im Forschungsfokus dieser Untersuchung.

Jedoch zeigt sich in der Analyse ihrer Wahrnehmung von Universitätsstrukturen, ihrem Erleben von Anonymität wissenschaftlicher Beziehungsgefüge, der Bedeutung von individueller Unterstützung und dem großen Informationsbedarf ein Mangel an sozialem und kulturellem Kapital, das bei Vorhandensein eine kompensatorische Wirkung vermuten ließe. Martina Löw befürchtet jedoch: „Wer nur über eine Kapitalart, in diesem Fall kulturelles Kapital im Sinne der Bildungszertifikate verfügt, hat immer schlechtere Chancen als jene, die verschiedene Kapitalsorten akkumulieren. Allerdings wird das Scheitern zeitlich hinausgezögert. Es ist nicht mehr als klassenspezifischer Effekt erkennbar, sondern geschieht schleichend in verschiedenen Lebensphasen“ (Löw 2003: 49). An dieser Stelle sollte eine Förderkonzeption ansetzen und Bedingungen schaffen, die es den künftigen Absolventinnen ermöglichen, sich der Gruppe der Akademiker/innen auch längerfristig zugehörig fühlen zu können und auf intellektuelle Herausforderungen mit Selbstvertrauen zu reagieren. Hierdurch wird die Bedeutung der Institution Universität für die *Emutung* der Studentinnen deutlich, denn *entmutigend* wirken z. B. strukturelle Gegebenheiten, wie Massenseminare und überfüllte Sprechstunden, in denen selten Erfahrungen gemacht werden können, die individuell als unterstützend erlebt werden.

Es kann angenommen werden, dass mangelnde Verfügungsmacht über verschiedenen Kapitalien – ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital - sozialklassenübergreifend sowohl für Frauen als auch für Männer ähnlich hemmende Einflüsse auf eine Entscheidung pro Promotion haben werden, so z. B. wenn die Studienzeit als schwierige materielle Durststrecke erlebt wurde und mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bessere Lebensbedingungen antizipiert werden.

Wie die inzwischen zahlreichen Untersuchungen zu dem Verhältnis von ‚Klasse und Geschlecht‘ belegen⁶⁴, geben insbesondere die Einzelauswertungen der Interviews dieser Befragung deutliche Hinweise auf die untrennbare Verschränkung der sozialen Klassenbeziehungen mit den Geschlechterbeziehungen. In den Aussagen einiger Interviewpartnerinnen werden Mechanismen und Wirkungsweisen symbolischer Macht transparent und verweisen auf die mit der Geschlechterhierarchie verbundenen, in den Habitus eingelagerten, Klassifikationsschemata von ‚weiblich‘ und ‚männ-

⁶⁴ Vgl. Engler 1993, 1997; Frerichs 1997; Hasenjürgen 1996b; Koppetsch/Burkart 1999; Vester/Gardemin 2001; Meuser 1998; Leemann 2002.

lich', die kumulativ zu mangelnden Kapitalien eine Entscheidung zur Weiterqualifizierung behindern können. Diese in dem pseudonatürlichen Charakter der Geschlechterbeziehungen enthaltenen verborgenen Konstanten der symbolischen Geschlechterordnung zeigen sich in verschiedenen Aussagen z. B. in der (stillschweigenden) Anerkennung der Zuständigkeiten für Familienaufgaben, der damit in Zusammenhang stehenden Priorisierung der Lebensziele und in den (teilweise sehr zurückhaltenden) Haltungen einiger Studentinnen zur Karriere. Jedoch kann an dieser Stelle weibliches (Entscheidungs-) Handeln nicht ausschließlich auf „geheimes Einverständnis“ mit der symbolischen Macht der Geschlechterverhältnisse reduziert werden. Die in den Aussagen der Studentinnen ebenfalls sichtbaren Selbstreflexionen und kritischen Betrachtungen wahrgenommener Geschlechterverhältnisse und nicht zuletzt der Stolz über den bevorstehenden Erwerb eines Hochschuldiploms, häufig als erstes Mitglied der Familie, deuten auf Prozesse der Auflösung sozialer Selbstverständlichkeiten hin. Ihr Erwerb eines akademischen Bildungszertifikates ist gleichzeitig als Erwerb symbolischen Kapitals im sozialen Raum ‚Wissenschaft‘ zu sehen, der Anerkennung und somit einen Positionsgewinn bedeutet. Die durch die Bildungsexpansion angestoßene und inzwischen erreichte paritätische Beteiligung von Frauen an vielen Studienabschlüssen⁶⁵ kann als Eintritt in den Kampf um Anerkennung im akademischen Feld betrachtet werden; die Absolventinnen haben nun in ihren habituellen Dispositionen symbolisches Kapital in Form von „Ehre“ angehäuft. In ihrer integrierenden und kohärenzschaffenden Funktion erscheint Ehre nicht nur als Auszeichnung der Akademikerinnen und als Signatur von Höherwertigkeit, sondern auch als existenzielle Grundlage von Sozietät und überlebensnotwendigem Gut in diesem sozialen Feld (vgl. Kröhnert-Ortmann/Lenz 2002: 172). Hierdurch kommt die positive Bestimmung des erworbenen symbolischen Kapitals zum Tragen; das im negativen Sinne für die Verschleierung von männlicher Herrschaft sorgende symbolische Kapital wird in diesem Sinne für Frauen positiv gewendet⁶⁶.

An dieser Stelle möchte ich Überlegungen von Susanne Kröhnert-Orthmann und Ilse Lenz (2002) zur „*symbolischen Regulation*“ vorstellen, die geeignet scheinen zu er-

⁶⁵ Vgl. Scherendiagramm Seite 5 dieser Arbeit.

⁶⁶ Bourdieu blendet in seiner Konzeption der *männlichen Herrschaft* den Erwerb symbolischen Kapitals von Frauen in Form von Bildungszertifikaten und seiner verändernden Wirkungen auf das Gefüge der sozialen Geschlechterordnung aus.

klären, wie sich trotz außerordentlicher Zähigkeit symbolische Ordnungen (hier die Geschlechterordnung) „regulieren“.

Die Autorinnen schlagen vor, „Bourdieu mit Bourdieu weiterzuführen“ (ebd.: 171 ff.) und richten ihren Fokus auf die Funktion der symbolischen Herrschaft und auf die Bedeutung symbolischer Kämpfe in der Moderne: „Symbolische Herrschaft wirkt sich so aus, dass dualistische Demarkationen gezogen und stabilisiert werden; da sie sich im Habitus und also auch in den Körpern verankert, ist sie sehr tiefgehend und zäh“ (ebd.: 176). Die Demarkationen können in Kämpfen um Anerkennung verschoben, verändert und auch erneut reproduziert werden und sind somit weder überhistorisch noch absolut, sondern dynamisch. Angewandt auf die Beteiligung von Frauen an wissenschaftlicher Höherqualifizierung bedeuten die „Versprechen der Moderne von Gleichheit, Individualität und Autonomie“ (ebd.: 176), dass sich „auch neue Bühnen für symbolische Kämpfe, in denen Gleichheit eingefordert wird“ (ebd.: 176), mit dem Absolvieren einer Universitätsausbildung und dem damit verbundenen Erwerb kulturellen und symbolischen Kapitals eröffnen. So werden im Wege der *symbolischen Regulation* neue Felder für materielle und symbolische Kämpfe um Anerkennung eröffnet, in denen Frauen auf ihr kulturelles und ökonomisches Kapital zurückgreifen und gegen bisherige Demarkationen und Ausgrenzungen angehen können. Zugleich „kann die Hierarchie nach ökonomischem und kulturellem Kapital, die die Schichtung im sozialen Raum prägt, virulent werden (...)“ (ebd.: 176).

Eine universitäre Förderkonzeption, die langfristig Strukturen zur Erhöhung der Promotionsbeteiligung von Frauen schafft, unterstützt in dieser Denkweise die Initiierung symbolischer Geschlechter-Regulationsprozesse.

6. Ausblick und Gestaltungsempfehlungen

Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Untersuchung stelle ich nachfolgend Überlegungen zu organisatorischen Veränderungen innerhalb der Universität an, die junge Hochschulabsolventinnen zum Verbleib in der Wissenschaft einladen sollen. Die Universität hat ihrerseits ein Interesse an der Schaffung von Strukturen, die verhindern, dass das große Innovationspotenzial von Frauen, das den Wissenschaftsbetrieb um neue Themen und Perspektiven bereichern könnte, verloren geht. Ziel ist es, einer größeren Anzahl Nachwuchswissenschaftlerinnen eine schnellere und effizientere Promotion zu ermöglichen. Gleichzeitig sollen gute Betreuungsverhältnisse die Integration in die Wissenschaft erleichtern und der sozialen und wissenschaftlichen Isolation entgegen wirken. Im Einzelnen ergeben sich aus der vorliegenden Untersuchung folgende Empfehlungen:

Vor dem Hintergrund der besonderen Studierendenpopulation in dieser Ruhrgebietsuniversität (2/3 aus nichtakademischen Herkunftsfamilien; hoher Anteil Studierender mit Migrationshintergrund) sollte die Hochschulsozialisation Impulse für Reflexionsprozesse setzen, die eine gezielte Verbindung zwischen vorher unverbundenen sozialen Lebenswelten, wie die soziale Herkunftskultur von bildungsferneren Schichten und die akademische Hochschulkultur, herstellen. Sie sollte über den Weg verstärkter Integration der Studierenden in das Wissenschaftssystem Gelegenheiten für eine Mobilität zwischen den beiden Welten schaffen und zur Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Promotion‘ anregen: In Orientierungsveranstaltungen könnten unter anderem der Karrierebegriff in seiner ambivalenten Funktion für das künftige Leben erörtert und erworbene geschlechtsspezifische Zuschreibungen reflektiert werden. Hilfreich kann ebenfalls das Vorstellen von weiblichen Vorbildbiografien sein, die das Arbeitsfeld der Wissenschaftlerin und ihre Aufstiegschancen (und -barrieren) transparenter machen. Erfolgreiche Frauen, denen es gelungen ist, eine Hochschulkarriere mit einer Familie zu vereinbaren, sind als Modelle zur Ermutigung und Identifikation hilfreich, um dem Trend zur Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen entgegen zu wirken, denn eine aktuelle Untersuchung zum Thema „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“ der Universität Dortmund zeigt, dass im Jahr 2004 insgesamt 73 % der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

im Mittelbau kinderlos sind⁶⁷. Hiermit liegt die Kinderlosigkeit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen deutlich über der Kinderlosigkeit von AkademikerInnen in der Gesamtbevölkerung. Dies führen die Autoren der Studie auf die strukturellen Karrierebedingungen der wissenschaftlichen Laufbahn mit befristeten Verträgen, geringer Planungssicherheit und zu großen Teilen sich entgegenstehenden Kontinuitäts- und Zeitmustern von Arbeitsplatz und Familie, die bei einem deutlichen Karrierewunsch zum Aufschub oder Verzicht auf eine Familiengründung der weiblichen (und auch der männlichen) Nachwuchswissenschaftler führen, zurück (vgl. Metz-Göckel/Auferkorte-Michaelis/Wergen 2006). Die Universität kann neben Strukturveränderungen auf hochschulpolitischer Ebene vor Ort im Rahmen von besonderen Themenabenden, z. B. „Work-Life-Balance“, interessierten Nachwuchswissenschaftlerinnen einen differenzierten Austausch über die Werdegänge von Frauen ermöglichen. Hierdurch werden weitere Entscheidungsimpulse gegeben, die wahrgenommene Hürden reduzieren können.

Gerade für Frauen – und das zeigt meine Befragung deutlich – sind eine verlässliche Planbarkeit und die gute Betreuung einer Dissertation von großer Relevanz. Ihrem Wunsch nach kalkulierbaren zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben entspricht die Einführung einer strukturierten Promotionsphase, die neben festen Vereinbarungen mit der BetreuerIn der Arbeit durch Begleitveranstaltungen zum Erwerb zusätzlicher wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen und einer Einbindung in soziale Netze (z. B. Peer-Consulting-Gruppen) einen stabilen Rahmen schafft. Gleichzeitig wird hierdurch die soziale Isolation aufgehoben, was mögliche Krisenzeiten mildern und die Abbrecherquote reduzieren hilft. Zusätzlich bieten Mentoring-Programme eine fachübergreifende Begleitung und können den Erwerb von Kenntnissen über Strukturen und (informelle) Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb fördern.

Durch verstärkte Initiativen zur Personalentwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die bereits durch die Thematisierung der *„Promotion als Einstieg zum Aufstieg in der Wissenschaft“* oder in vielen anderen Berufsfeldern im

⁶⁷ Nach Frauen und Männern getrennt betrachtet wird deutlich, dass der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen mit 78 % zwar über dem der Männer (71 %) liegt, aber in den letzten zehn Jahren in etwa konstant blieb. Bei Wissenschaftlerinnen zeigt sich ein deutlicher Trend, die Realisierung von Kinderwünschen bis nach dem 35. Lebensjahr aufzuschieben (vgl. Metz-Göckel u. a. 2006.).

Rahmen des Studiums ansetzen sollten, könnte mehr *Normalität* für diesen Weiterqualifizierungsweg erreicht werden. Es ist anzunehmen, dass sich hierdurch langfristig die Distanz zu dem „hohen Ziel“ verringert und ein größerer Austausch über ‚*Wissenschaft als künftiges Arbeitsfeld*‘ stattfindet. Dies könnte Selbstselektionsprozesse bei Frauen mindern, die möglicherweise nicht in mangelnden fachlichen Qualitäten begründet sind.

Bestehende Mythen über eine Dissertation können durch hinreichende Informationen sowohl über formale als auch inhaltliche Bedingungen abgebaut werden. Vor dem Hintergrund der Erschließung weiterer wissenschaftlicher Ressourcen einerseits und der Beseitigung gesellschaftlicher Ungleichheit andererseits sollte die Hochschule es als ihre Aufgabe sehen, transparente Strukturen zu schaffen und positive Signale zu setzen, wodurch Hürden reduziert und Barrieren abgebaut werden. Die Universität bietet zwar hierzu bereits vereinzelt Veranstaltungen an, die aber bisher leider nur von wenigen Studentinnen oder Absolventinnen besucht wurden. Eine regelmäßige Einbindung in verschiedene Abschnitte des Studiums würde den Sonderstatus dieser Veranstaltungen verändern, Hemmschwellen abbauen und wichtige Entscheidungshilfen für einen möglichen Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb geben. Durch eine stärkere Integration der Berufszielentwicklung ins Studium ist eine *frühzeitige* Orientierung möglich. Zum Beispiel könnten zum Ende des Studiums fachbereichsspezifisch Veranstaltungen angeboten werden, die Reflexionen über Berufslaufbahnperspektiven für promovierte Wissenschaftlerinnen anregen. Die Universität könnte hier ebenfalls ihre Funktion als gatekeeper zum Arbeitsmarkt ausfüllen und in Orientierungsveranstaltungen nicht nur das wissenschaftliche Arbeitsfeld, sondern auch die außeruniversitäre Berufswelt mit ihren unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten (besonders für Frauen) erörtern.

Gleichzeitig sollte Studierenden die Chance zu neuen Selbst-Sozialisationsprozessen und zum Erwerb nicht nur fachlicher, sondern auch biografischer Kompetenzen gegeben werden. In Ermutigungen, die Selbstkonzept stärkend wirken, stecken insbesondere für Frauen große Förderpotenziale. Veränderte universitäre Ausbildungsstrukturen, die z. B. im Rahmen von Projektarbeit mehr persönlichen Austausch ermöglichen, können hier kompensatorisch wirken.

Die bezüglich des praktischen Umgangs mit wissenschaftlichen Methoden deutlich gewordenen Unsicherheiten können die Erwägung einer Promotion bereits verhindern. Zur Bildung von mehr Kompetenzvertrauen in diesem Bereich ist die verstärkte praktische Erprobung theoretischer Kenntnisse, z. B. im Rahmen von Lehrforschungsprojekten (auch in Verbindung mit Industrieunternehmen oder Institutionen) hilfreich. Sie sollten in wesentlich größerem Maße in die universitäre Ausbildung eingebunden sein. Es ist davon auszugehen, dass dies in besonderer Weise zur Weiterqualifizierung motiviert, da solche Projekte sowohl zu einer größeren Integration in das Wissenschaftssystem beitragen, als auch gleichzeitig das hierfür notwendige Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bilden.

7. Kritische Beurteilung der empirischen Studie

Das Ziel der Untersuchung war es, einen Einblick in das Entscheidungsverhalten zur Promotion von Frauen zu bekommen, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, um aus dieser Perspektive einen Blick auf die Ursachen für die weibliche Unterrepräsentanz in dieser ersten Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung zu richten. Interessant waren insbesondere Hinweise auf subjektive Faktoren, die für die „gläserne Wand“ zum Aufstieg verantwortlich sein können (z. B. der weiblichen Eigenanteil an der Reproduktion und Stabilisierung bestehender Verhältnisse) und individuell wahrgenommene Barrieren mit dem Ziel, Ansatzpunkte für Frauen fördernde Maßnahmen daraus abzuleiten.

In vorliegender Arbeit konnten Informationen über ambivalente geschlechtsspezifische Haltungen und darin verborgene Barrieren, affektive Betrachtungen des Themas „Doktorarbeit“ und rationale Für und Wider-Abwägungen ermittelt werden. In Anlehnung an die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ist es gelungen, die Ergebnisse strukturiert darzustellen und auf der Grundlage des Vorverständnisses dieses Themas zu interpretieren. Jedoch muss folgendes beachtet werden: Die Haltungen der Interviewpartnerinnen entsprechen einer Momentaufnahme und sind als Teil der sozialen Realität einem ständigen prozessualen Wandel unterzogen, so dass einige Zeit nach der Erhebung möglicherweise andere Aussagen gemacht würden. Da es nicht möglich ist, „völlig eindeutige, längerfristig gültige, unwiderlegbare, zweifelsfrei wahre Aussagen über Elemente und Relationen der sozialen Realität zu machen“ (Köckeis-Stangl 1980: 363), bedeutet dies, dass die Untersuchungsergebnisse auf den jeweiligen Zeitpunkt der Erhebung bezogen und nur unter den hier geltenden Bedingungen einzuordnen und gültig sind.

Die Theorie Bourdieus habe ich erst nach Abschluss der Datenerhebung in den Forschungsprozess einbezogen, so dass diese theoretischen Überlegungen nicht in die Leitfadenentwicklung und in den Erhebungsprozess eingegangen sind. Eine Berücksichtigung der Theorie des Habituskonzeptes schon zu einem früheren Zeitpunkt hätte möglicherweise noch eine stärkere Fokussierung auf diejenigen Habitusdispositionen und den daraus resultierenden Verhaltensweisen der Befragten bewirkt, durch die gesellschaftliche (Herrschafts-)Verhältnisse reproduziert und stabilisiert werden.

Während der Bearbeitung der transkribierten Daten habe ich unter diesem Blickwinkel an einigen Stellen festgestellt, dass ein intensiveres Nachfragen eventuell weiterführende Erkenntnisse zutage gebracht hätte. Die Informationen, die zur (vorsichtigen) Identifizierung der bei den Befragten vorhandenen jeweiligen Kapitalarten (s. Kapitel 3.3.3) notwendig sind, habe ich in den Personaldaten vor Beginn der Interviews erhoben. Zudem wurden sie vielfach in der Thematisierung der Frage nach dem veränderten Sozialstatus mit Dokortitel und den möglichen Reaktionen der Herkunftsfamilie bzw. des weiteren Umfeldes hierauf deutlich. In einem weiterführenden Forschungsvorhaben könnte eine intensivere Berücksichtigung des Bourdieuschen Theoriegerüsts im Rahmen eines biografieorientierten Ansatzes ergänzende Erkenntnisse zutage bringen. Bei der Erforschung konkreter Konstituierungsprozesse geschlechtsspezifischer Haltungen, die in eine Entscheidung einwirken, ist zu bedenken, auf welcher Ebene sozialer Formation die entsprechenden Normen und Erfahrungen eigentlich konstituiert werden. In ihrem *grundlegenden* Bedeutungsinhalt werden sie vermutlich in übergreifenden sozialen Kontexten (Milieus) generiert, wenngleich sie in interpersonalen Beziehungen situationsspezifisch ausgehandelt und modifiziert werden. So könnten ebenso die komplexen Einflüsse der Migrationsproblematik auf die Haltung weiblicher Absolventinnen zur akademischen Weiterqualifizierung in einer gesonderten Forschungsarbeit empirisch geprüft werden.

Da es zwischen kollektiver und individueller Ebene des Geschlechterverhältnisses immer wieder zu Brüchen kommen kann, die sowohl biografie- als auch kontextbedingt sind, hätte mit einer grundsätzlich biografieorientierten Herangehensweise durch die Analyse von Lebensgeschichten und Alltagswelten der Befragten möglicherweise der Blick für die Widersprüchlichkeiten in den Haltungen der befragten Frauen zum Thema ‚Promotion‘ deutlicher werden können. Für weitere Untersuchungen bietet sich hier ergänzend der von *Bettina Dausien* präferierte „narrationstheoretisch fundierte Ansatz einer sozialkonstruktivistisch orientierten Biografieforschung“ (Dausien 1999: 64) an, bei dem durch die „narrative Aufschichtung vieler einzelner Erlebnisse“ (ebd.: 64) abweichende und widerständige Perspektiven sichtbar werden können.

Der Fokus dieser Untersuchung war allerdings unter Rekurs auf Lewins Feldtheorie auf die Einflüsse der Gesamtsituation (wirkende Feldkräfte zum Zeitpunkt des Interviews) gerichtet: es sollte eine Momentaufnahme sein. Da die Interviews nur *sehr* begrenzt als *narrativ* bezeichnet werden können (keine langen Erzählpassagen, sondern grobe Orientierung an einem Leitfaden, wodurch antizipierte Einflussbereiche/Einfluss-“felder“ angesprochen werden sollten), war es hier nicht möglich, tiefer liegende Habitusdispositionen nachzuzeichnen.

Die an die Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung gestellten Ansprüche sollen nachfolgend für dieses Forschungsvorhaben auf der Basis des von Mayring entwickelten Katalogs untersucht und beurteilt werden. Mayring empfiehlt sechs Gütekriterien für die qualitative Sozialforschung: Verfahrensdokumentation, argumentative Interpretationsabsicherung, Regelgeleitetheit, Nähe zum Gegenstand, kommunikative Validierung und Triangulation (vgl. Mayring 1999: 110 f.).

Zur intersubjektiven Nachprüfung des Forschungsprozesses habe ich mich um eine detaillierte Darstellung meines Vorgehens, d. h. um eine genaue *Verfahrensdokumentation* (Explikation des Vorverständnisses, Zusammenstellung des Analyseinstrumentariums, Durchführung und Auswertung der Datenerhebung) bemüht. Die Einzelauswertungen sind zum Zwecke des Nachvollzugs vollständig dokumentiert (s. Anhang 4) und die Schritte der Strukturierung und Verdichtung des Datenmaterials (via Computerprogramm Maxqda) auf Datenträgern (CD-Rom) festgehalten. Damit entspreche ich der Forderung der *argumentativen Interpretationsabsicherung*. Das schrittweise, sequentielle Vorgehen entspricht dem Mayringschen Ablaufmodell, womit das Gütekriterium der *Regelgeleitetheit* erfüllt ist. Das von Mayring zwar beschriebene, aber nicht ausdrücklich geforderte, spezifisch inhaltsanalytische Gütekriterium der ‚Intercoderreliabilität‘, nach dem üblicherweise die gesamte Analyse von mehreren Personen durchgeführt wird und deren Ergebnisse verglichen werden, konnte aus Kosten- und Zeitgründen nicht erfüllt werden. Durch die Erarbeitung des theoretischen Vorwissens zum Thema ‚Frauenpromotion‘ und durch den Rekurs auf eigene introspektive Daten (ich promoviere selbst) war es möglich, die Relevanzsysteme der Befragten nachzuzeichnen und somit eine *Nähe zum Gegenstand* herzustellen. Mit *kommunikativer Validierung* ist bei Mayring (unter Bezug auf Groeben/Scheele 2000) die Überprüfung der Ergebnisse durch Rückkoppelung der In-

terpretation an die Befragten gemeint. Mit der im Anschluss an die Interviews durchgeführten bildgebenden Erhebungsmethode (Kognitive Karten; genannt ‚Struktogramme‘) habe ich das von den Befragten im Interview Gesagte von ihnen selbst nochmals in einer von mir vorgegebenen Struktur (Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden) zusammenfassen lassen und die Studentinnen mit widersprüchlichen Aussagen aus den vorangegangenen Interviews konfrontiert, wodurch eine zusätzliche Validierung der Aussagen gegeben ist. Der Forderung nach Triangulation, d. h. nach dem gemeinsamen Einsatz von qualitativen und quantitativen Methoden, um denselben Gegenstand aus unterschiedlichen Richtungen auf unterschiedliche Weise zu beleuchten, konnte nicht entsprochen werden, um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen.

8. Erste konzeptionelle Überlegungen

Für die Universität wird es aufgrund gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen zunehmend notwendiger, gezielt Signale zu setzen, die Frauen zur Weiterqualifizierung im Hochschulbetrieb motivieren.

Angebote, die bereits in der Phase der Karriereorientierung (im Hauptstudium) beginnen und die (potenziellen) Nachwuchswissenschaftlerinnen von der ersten Idee bis zur Abgabe der Dissertation begleiten, sollten die Promotionsphase strukturieren und motivierend unterstützen. Vorteilhaft für die Lebensplanung von Frauen ist einerseits die bessere Berechenbarkeit der Dauer des Promotionsprozesses, da sie sich nach wie vor für Familienaufgaben zuständig sehen. Andererseits kann davon ausgegangen werden, dass festere Strukturen und die Einbindung in soziale Netze eine größere Gewähr für ein erfolgreiches Abschließen der Arbeit bieten.

Nachfolgend sollen in einem ersten Zugang ausgewählte Elemente eines *fachübergreifenden* Konzepts skizziert werden. Exemplarisch werden Überlegungen zu einem *Karriereorientierungsworkshop*, einem Abend zum Thema „*Work-Life-Balance*“ und einer *Kick-Off-Veranstaltung zur Generierung neuer wissenschaftlicher Netzwerke* dargestellt. Im Sinne eines Angebots sollen darüber hinaus verschiedene Seminare Gelegenheit bieten, weitere Schlüsselqualifikationen zu erwerben, die für die erfolgreiche Durchführung eines Promotionsvorhabens notwendig sind. Vorträge zu karriererelevanten Fragestellungen und die Gelegenheit, an einem Wissenschaftsmentoring-Programm teilzunehmen, können das Angebot abrunden.

Gleichzeitig wird eine Kooperation mit den Fachbereichen empfohlen, die ihrerseits *fachspezifische* Angebote bereitstellen sollten. Durch die zusätzlichen Möglichkeiten, sowohl wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen zu erwerben als auch soziale Netze (fachspezifisch *und* interdisziplinär) zu generieren, kann neben der inhaltlichen Ausgestaltung der Promotionsphase ein weiterer Qualitätsaspekt hinzugewonnen werden, der die künftige Wissenschaftslaufbahn der Nachwuchsforscherinnen bereichern wird.

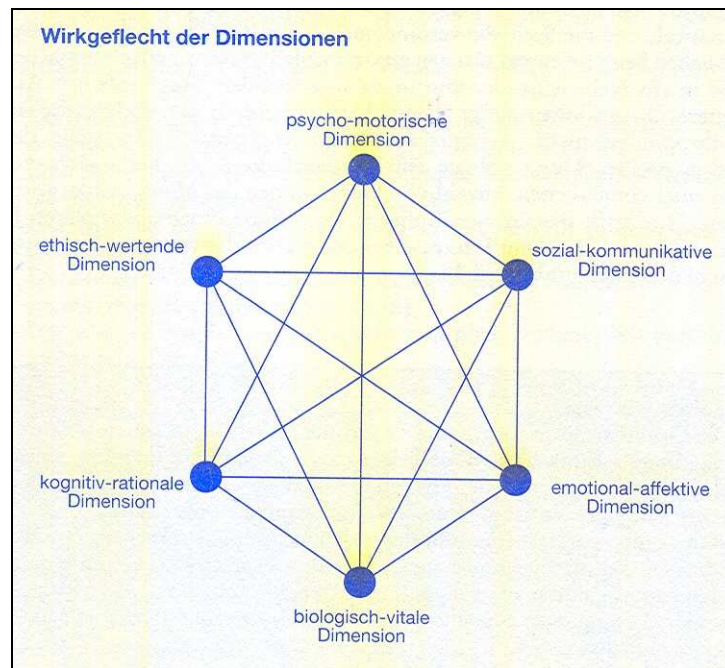
Didaktische Grundlage für die Planung der einzelnen Veranstaltungen bilden die Überlegungen zur ‚Konstruktivistischen Erwachsenenbildung‘ (vgl. Arnold/Siebert 1995) und zur Theorie des ‚Selbstgesteuerten Lernens‘ (vgl. Deitering 1995) im Sinne einer Anregungs- und Ermöglichungsdidaktik. Da das Thema ‚Promotion‘ in der Vorstellung der Beteiligten jeweils subjektiv vorgeprägt und *gedeutet* ist, haben die Teilnehmerinnen sowohl Gelegenheit zur Aneignung neuen Wissens als auch zur Vergewisserung, Überprüfung und Modifizierung vorhandener Deutungen; hier auch bzgl. der Reflexion internalisierter Geschlechterstereotypen und ihrer Auswirkungen auf das eigene Handeln.

Durch das Kommunizieren der jeweiligen subjektiven Deutungsmuster des Themas „Promotion“ unter den Beteiligten der Veranstaltungen können die Teilnehmerinnen weitere Aspekte kennen lernen und in das eigene gedankliche Entscheidungsraster integrieren. Barrieren, die vor dem Hintergrund inkorporierter, geschlechtshierarchischer Strukturen oder aufgrund von wahrgenommenen Arbeitsmarktstrukturen unbewusst wirken, können überprüft und Haltungen gegebenenfalls *aufgeweicht* werden.

Es ist davon auszugehen, dass die Aneignung neuen Wissens und die Ausbildung spezieller Fähigkeiten das Kompetenzvertrauen stärken und den Weg zu einer erfolgreichen Dissertation erleichtern.

Der *Modulcharakter* der einzelnen Förderaspekte bietet sowohl die Möglichkeit der gezielten Auseinandersetzung mit dem Thema Promotion, als auch die Gelegenheit, einzelne Bereiche der Förderung für sich in Anspruch zu nehmen und andere wegzulassen.

Methodisch wähle ich ein Vorgehen, das sich an den Erkenntnissen der pädagogischen Anthropologie orientiert und die Teilnehmerinnen ganzheitlich ansprechen soll. Die Grundstruktur des Menschen *Körper – Gefühl – Gemeinschaft – Handlung – Ethik* ist als Dialektik zu verstehen. Die einzelnen Dimensionen verhalten sich interdependent zueinander. Sie treten immer zugleich und in engster Verflechtung auf. Die nachfolgende analytische Trennung ermöglicht es, methodisch die Aktualisierung einzelner Dimensionen zu planen.



(Grafik: vgl. Schilling 1993: 182)

Dimension	Methodisches Vorgehen
Kognitiv-rationale Dimension	Vorträge; Impulsreferate; Power-Point-Präsentationen; Diskussionen; Erstellung kognitiver Karten, Arbeitspläne und praktische Formulierungsübungen
Ethisch-wertende Dimension	Diskurse zur Thematisierung sozialer Ungleichheit bzgl. der Geschlechterhierarchie ermöglichen
Emotional-affektive Dimension	Freundliches Klima schaffen; einladende und motivierende Ansprache; Vorstellung von „Beispielbiografien“ erfolgreicher Frauen, die zur Identifikation einladen; ggfs. lyrischer Zugang: Gedicht zum Thema
Psycho-motorische/ Sozial-kommunikative Dimension	Talkrunden; Kleingruppenarbeit; Partnerarbeit; Gelegenheit für Pausengespräche
Biologisch-vitale Dimension	Pausen zum Ausruhen und „Ortswechsel“; Getränke; gegebenenfalls Gebäck

8.1 Workshop zur Karriereorientierung

StudentInnen sehen sich nur in sehr geringem Maße in das universitäre System integriert: Ihr Verbleib in der Hochschule wird von vornherein als temporär wahrgenommen, da ein Studium für die meisten eine Fachqualifizierung für ein außeruniversitäres Berufsfeld darstellt.

Lediglich wenige Frauen erkennen in der Wissenschaft für sich ein Arbeitsfeld; Signale der Universität zum Verbleib in der Hochschule nehmen sie kaum bis gar nicht wahr, wie die Aussage einer Studentin nach Abschluss dieser Untersuchung zeigt: *„Hier interessiert sich keiner für uns!“*. Wie die im Kapitel 5. dieser Arbeit ausgewerteten Befragungen zeigen, gehen die Studentinnen von vorne herein davon aus, dass Hochschullehrende den wissenschaftlichen Nachwuchs von sich aus ansprechen. Geschieht dies nicht, nehmen sie es so wahr, als würde es ihnen nicht zugetraut.

Aus der vorliegenden Studie ergibt sich die Empfehlung für die Universität, die Statuspassage vom Studienabschluss in die Berufstätigkeit verstärkt in den Blick zu nehmen und Angebote zur Wissenschaftsorientierung/Karriereorientierung zu machen. Eine Promotion ist notwendiger Einstieg zum Aufstieg in der Wissenschaft. Sie kann aber auch in vielen anderen Berufslaufbahnen ein wichtiger Karrierebaustein sein.

Ein Workshop zur Berufszielentwicklung soll die Auseinandersetzung mit der Lebensplanung enthalten, die Notwendigkeit einer Zielfokussierung unterstreichen und den Teilnehmerinnen die Gelegenheit geben, sich über Folgen, die eine Promotion für sie hätte, Alternativen, die sich bieten und Barrieren/Hürden, die sie wahrnehmen, mit Frauen in ähnlicher Situation auszutauschen, um unterschiedliche Deutungen mit eigenen zu vergleichen und ihr eigenes Konzept zu konstituieren.

Studentinnen, die von einer HochschullehrerIn die Empfehlung zur Teilnahme an dem Workshop erhalten, erfahren über diesen Impuls eine besondere Wertschätzung ihrer Leistungen. Jene, deren Selbstbild mit dem Fremdbild nahezu kongruent ist, sehen hierin eine weitere Bestätigung ihrer Selbstwahrnehmung, andere sind möglicherweise überrascht und in besonderer Weise ermutigt, eine Weiterqualifizierung im

Anschluss an das Studium zu erwägen. Ein Workshop, in dem die subjektive Bearbeitung des ganz persönlichen Themas ‚Promotion‘ für jede Teilnehmerin im Vordergrund steht, spricht gleichzeitig die emotionale Dimension der Beteiligten an: Antizipiert wird ein gesellschaftlicher Aufstieg, der mit einem Anstieg des sozialen Prestiges und gegebenenfalls sozialen Veränderungen verbunden ist, die in nahezu alle privaten und beruflichen Bereiche hineinwirken.

8.1.1 Ziele

Berufszielentwicklung; Karriereorientierung; Hilfe zur Entscheidungsfindung

Nachfolgend antizipiere ich *Handlungsziele* der Teilnehmerinnen, die in der Erstellung der Konzeption Berücksichtigung finden. So kann angenommen werden, die Teilnehmerinnen wollen

- das Thema ‚Promotion‘ nicht als Bedrohung, sondern als Einladung sehen
- Wissenschaft als mögliches Arbeitsfeld positiv erleben
- eine freundliche Veranstaltungsatmosphäre antreffen
- sich inhaltlich und persönlich einbringen
- eine abwechslungsreiche Veranstaltung erleben
- Gleichgesinnte treffen und sich austauschen.

8.1.2 Zielgruppe

Angesprochen sind Studentinnen im Hauptstudium und jene, die kurz vor dem Abschluss ihres Studiums stehen, die sich orientieren möchten, weil ihre berufliche Planung noch offen ist, sowie Absolventinnen, die eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung erwägen und Entscheidungshilfen benötigen.

8.1.3 Inhaltliche Schwerpunkte und didaktischer Kommentar

Berufliche und persönliche Zukunftsvorstellungen (fiktive Lebenslinien) sollen zunächst individuell formuliert und anschließend in der Kleingruppe ausgetauscht werden. Hier besteht die Gelegenheit, aus Gemeinsamkeiten und Differenzen der Aus-

sagen anderer Teilnehmerinnen Anschlussfähiges für die Bildung des eigenen Lebensentwurfs zu übernehmen oder sich gegebenenfalls davon abzugrenzen.

Als Referentinnen eingeladene Doktorandinnen werden im Sinne einer improvisierten ‚Expertinnenrunde‘ von der Moderatorin gebeten, über ihre Karriereüberlegungen und den Umgang mit erlebten Krisen im Zusammenhang mit ihrer Promotion zu sprechen. Nach einer kurzen Vorstellung ihrer Person, ihres Themas, des Standes der Dissertation und der Promotionsform (Stipendium, Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität mit Lehrverpflichtungen, Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft oder externe Promotion) ist es für die Workshopteilnehmerinnen, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, interessant, zu welchem Zeitpunkt die Doktorandinnen sich für den Weg in die wissenschaftliche Weiterqualifizierung entschieden haben und welchen auslösenden Impuls es hierfür gab. Fragen nach überwundenen Hürden und dem Umgang mit Konflikten sollen verhindern, dass die Studentinnen den Eindruck gewinnen, der Workshop biete lediglich idealtypische Promotionsverläufe zur Identifikation an. Stattdessen soll die Schilderung erfolgreich bewältigter Krisen und die Auseinandersetzung mit Uneindeutigkeiten verschiedener Situationen im Promotionsprozess die Teilnehmerinnen dazu ermutigen, weitere Aufstiegsschritte zu wagen. Da sich die Vereinbarkeitsproblematik „Familienplanung und Karriere“ für die jungen Frauen stellen wird, werden die eingeladenen Doktorandinnen nach ihren persönlichen Haltungen und (möglichen) Erfahrungen befragt.

Die unwesentlich älteren Promovendinnen sollen den Teilnehmerinnen Gelegenheit geben, sich in ‚Augenhöhe‘ über alle Fragen zum Für und Wider einer Promotion auszutauschen.

Anschließend sollen die Workshop-TeilnehmerInnen sich ganz persönlich die Frage beantworten: *Promovieren – Ist das eine Perspektive für mich?* Mit der bereits in den Interviews verwendeten Methode des „cognitive-mapping“⁶⁸ soll herausgearbeitet werden, welche Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden und deren „Überwindungskräfte“ subjektiv wahrgenommen werden. Dies geschieht mit Hilfe einer visuellen Darstellung, die kognitiv repräsentierte Vorstellungen erst bewusst macht. Die unter

⁶⁸ In Anlehnung an das Vorgehen zum Abschluss der durchgeführten Interviews, wird das dort gewählte Schema methodisch angepasst und für den Workshop zur Karriereorientierung verwendet (siehe Verlaufsbeschreibung im Kapitel 6.2.2 dieser Arbeit)

Anleitung von jeder Teilnehmerin für sich selbst erstellte „kognitive Landkarte“ (siehe nachfolgende Abbildung) wird anschließend in der Kleingruppe vorgestellt. Unter Beteiligung der anderen Kleingruppenteilnehmerinnen wird für jede Barriere/Hürde gemeinsam nach weiteren Möglichkeiten der Überwindung gesucht. Die wichtigsten Ergebnisse werden anschließend dem Plenum vorgestellt.



Abb. 11

Durch dieses Vorgehen lernen die Studentinnen die jeweiligen subjektiven *Deutungen* der anderen Kleingruppenteilnehmerinnen zum Thema Promotion kennen. Es werden gegebenenfalls kollektive geschlechtsspezifische Orientierungen transparent, die einer Reflexion zugänglich werden. Die Kleingruppenbildung bleibt den Anwesenden selbst überlassen und erfolgt somit informell und fächerübergreifend.

Für eine gedankliche Auseinandersetzung mit dieser sehr persönlichen Thematik ist eine empathische Atmosphäre unerlässlich, die es ermöglicht, in Kleingruppen oder in Plenumsgesprächen offen über Befürchtungen sprechen zu können.

8.1.4 Ausschreibung der Veranstaltung

Es empfiehlt sich, einen Titel zu wählen, der Unentschlossene anspricht. Die Formulierung „Traumziel Promotion“ verspricht einen Veranstaltungsverlauf, der die Unsicherheiten der Studentinnen in der Entscheidungsphase berücksichtigt und erwarten lässt, dass die übrigen Teilnehmerinnen ähnlich ambivalente Überlegungen hegen.

Vorschlag für einen Ankündigungstext:

Ein erfolgreicher Studienabschluss ist Ihr Ziel. Was kommt danach? Mit der Wahl des Faches haben Sie sich bereits für eine Berufsrichtung entschieden und verbinden damit persönliche Vorstellungen von ihrem künftigen Beschäftigungsfeld. Studierende Frauen planen jedoch hohe berufliche Ziele nicht immer mit der gleichen Selbstverständlichkeit wie viele ihrer männlichen Kommilitonen.

Die Promotion ist möglicherweise für viele von Ihnen ein Traumziel, was noch sehr weit entfernt scheint. Gemeinsam mit anderen Kommilitoninnen können Sie in diesem Workshop persönliche und berufliche Folgen einer Dissertation markieren, sich über Alternativen austauschen und Barrieren auf ihre Überwindungsmöglichkeiten hin überprüfen. Beispiele von erfolgreichen weiblichen Karrierewegen unterstützen Sie bei der Bildung Ihrer persönlichen Vision.

Verlaufsplanung des Workshops mit Angaben der methodischen Umsetzung siehe Anhang 5.

8.2 Work-Life-Balance

Hinsichtlich ihrer Bildungsqualifikation stellt die neueste Shell-Studie (15. Ausgabe 2006) für Mädchen und junge Frauen bessere Ausgangspositionen am Arbeitsmarkt fest, da sie im Bereich der Schulbildung inzwischen die jungen Männer überholt haben und auch zukünftig häufiger höherwertige Bildungsabschlüsse anstreben. Sie werden damit in der Lage sein, künftig ihre Chance auf Gleichberechtigung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. In der Realität befinden sich Frauen jedoch in der Doppelrolle von Beruf und Familie nach wie vor häufig in beruflichen Sackgassen. Dies gilt insbesondere auch für den Wissenschaftsbetrieb, dessen Anforderungen sich mit Familienpflichten schlecht vereinbaren lassen.

Weibliche Vorbilder sind rar und viele männliche Wissenschaftler – wie auch viele Führungskräfte im außeruniversitären Bereich – machen eine so genannte „Andert-halb-Personen-Karriere“ (Beck-Gernsheim 1985: 135f.), indem die Mütter die hauptsächliche Zuständigkeit für Familienaufgaben übernehmen und ihnen den Rücken frei halten. Allerdings sind Frauen zunehmend nicht mehr selbstverständlich dazu bereit, ihre beruflichen Ambitionen den familialen Verpflichtungen nachzuordnen. Er-

freulicherweise steigt die Zahl von Männern, die bekunden, mehr Zeit für die Familie haben zu wollen. Für diese Form der Vereinbarung von beruflicher Karriere und privater Beziehung gibt es bislang so gut wie keine Vorbilder, keine Rollenmodelle, an denen sich die Paare orientieren könnten. Diese Doppelkarrierepaare müssen eigenständig nach Wegen suchen, berufliche und familiäre Ansprüche miteinander in Einklang zu bringen (vgl. Behnke/Meuser 2002: 4).

Grundsätzlich wird das Vereinbarkeitsproblem zwischen Erwerbsarbeit und Familie heute mit dem Begriff „Work-Life-Balance“ geschlechtsneutral definiert und nimmt dem Diskurs zu dieser Problematik die Schärfe der Geschlechterfrage. Er personalisiert und suggeriert auf diese Weise, dass es sich um ein Problem der individuellen Lebensführung handelt. Somit verdeckt er die strukturellen gesellschaftlichen Widersprüche, die hinter dem Problem lebbarer Arbeits-Zeit-Verhältnisse stehen. Stattdessen verspricht er Lösungen in Form einer individuell erreichbaren 'Balance', indem Mütter selbst für das Gleichgewicht in ihrem Lebenslauf verantwortlich gemacht werden (vgl. Dausien 2005: 2).

8.2.1 Ziele

Klärung von Fragen zur (weiblichen?) Lebensplanung: Zielfindung, Chancen und Ambivalenzen einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kritische Sicht auf den Blick „Work-Life-Balance“

Als Handlungsziele der Teilnehmerinnen kann angenommen werden, dass sie in Anbetracht der persönlichen Dimension des Themas weniger an einem Vortrag, sondern eher an einem Austausch interessiert sind und erfahren möchten, wie andere Frauen mit einer vergleichbaren Situation umgehen und wie sich das Arrangement mit dem Partner praktisch darstellt.

8.2.2 Zielgruppe

Angesprochen sind Studentinnen im Hauptstudium, Absolventinnen und Doktorandinnen, die sich mit der Frage nach einer Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familienaufgaben intensiv beschäftigen und sich hierüber mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen, die selbst Kinder haben, austauschen möchten.

8.2.3 Inhaltliche Schwerpunkte und didaktischer Kommentar

Die Vorstellung individueller Vereinbarkeitsmodelle unterschiedlicher erfolgreicher Wissenschaftlerinnen durch diese Frauen selbst soll den Teilnehmerinnen Gelegenheit zur Identifikation oder gegebenenfalls zur Abgrenzung geben. In einer anschließenden moderierten „Talkrunde“ könnte die Erörterung folgender Fragen den Teilnehmerinnen wichtige Impulse geben:

- (1) In welcher (Familien-) Phase-/Situation haben Sie entschieden, die jetzige Laufbahn/Karriere einzuschlagen und sich zu sagen: „Ich will nach oben“?

Kommentar:

Eine lineare Karriereplanung ermöglicht eine klare Zielorientierung, deren Für und Wider an dieser Stelle zur gedanklichen Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung anregen soll.

- (2) Wann haben Sie (und Ihr Partner) sich für Kinder entschieden und wie integrieren Sie sie in Ihr Karrieremodell?

Kommentar:

Die Frage nach (gemeinsam) geplanter oder ungeplanter Mutterschaft sowie nach der Art der Integration wird Überlegungen anregen.

- (3) Welche Rolle spielt Unterstützung durch andere, z. B. Partner/Familie?

Kommentar:

Beispiele für praktische Arrangements sollen Modellwirkung haben.

- (4) Was klappt besonders gut? Worauf sind Sie besonders stolz?

Kommentar:

In dieser Form der wertschätzenden Befragung ist die motivierende Wirkung für die Teilnehmerinnen intendiert.

- (5) Gibt es etwas, womit Sie nicht gerechnet haben und anschließend umgehen mussten?

Kommentar:

Erfolgreichen Menschen wird häufig zugeschrieben, sie planen ihre Vorhaben strategisch und ihnen gelinge alles. Dass Unvorhergesehenes auch bei diesem Personenkreis Krisen auslösen kann, soll hier angesprochen werden und diesen Mythos in Frage stellen. Die Referentinnen entscheiden selbst, wie offen sie hier im Plenum über ihre eigenen Schwierigkeiten auf dem Weg nach oben sprechen möchten.

- (6) Der Begriff „Work-Life-Balance“ suggeriert zunächst Geschlechtsneutralität, was bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen sind. Fühlen Sie sich beide gleichermaßen zuständig?

Kommentar:

Die Zuschreibung der Zuständigkeit für Familienaufgaben ist in kaum einem Land in Europa vergleichbar eindeutig wie in Deutschland: Scheinbar ist es ‚natürlich‘, dass die Mutter für das Management der Vereinbarkeit beider Welten und die Balance in (ihrem) Lebenslauf verantwortlich ist.

- (7) Gibt es Situationen, in denen Sie aufgrund der „Doppelrolle“ an Ihre Grenzen kommen?

Kommentar: Siehe Frage (5)

- (8) Der Begriff „Work-Life-Balance“ wird insofern kritisiert, als dass er die strukturellen gesellschaftlichen Widersprüche, die hinter dem Problem lebbarer Arbeits-Zeit-Verhältnisse stehen, verdeckt, und die Vereinbarkeit zu einem persönlichen Problem macht, das individuell gelöst werden muss (vgl. Dausien 2005: 2).

Kommentar:

An dieser Stelle soll ein politischer Blick kurz auf die Erosion der Arbeitsverhältnisse und auf die Anforderungen einer globalisierten Arbeitswelt gerichtet werden und zur Reflexion anregen. Im Hinblick auf die Aufgaben von „Erziehungs- und Beziehungsarbeit“ in der Familie ist die „Lebens- und Arbeitswelt“ keineswegs im Sinne des Begriffes ‚Work-Life-Balance‘ ausgeglichen.

- (9) Was raten Sie den anwesenden Nachwuchswissenschaftlerinnen? Was sollen sie unbedingt beachten?

Kommentar:

Zum Abschluss wird es konstruktiv: Die Teilnehmerinnen sollen durch praktische Tipps ermutigt werden, Familie mit Karriere zu verbinden.

8.2.4 Ausschreibung der Veranstaltung

Titel: Work-Life-Balance – erfolgreiche Wissenschaftlerinnen berichten

Vorschlag für einen Ankündigungstext:

Berufstätige Mütter sind heute in unserer Gesellschaft keine Seltenheit mehr. Bei einem Karrierewunsch stellt sich für viele Frauen jedoch die Frage nach der Vereinbarkeit mit der Familienplanung umso mehr, denn für das angestrebte Arbeitsfeld wird ein über das normale Maß hinausgehendes Engagement antizipiert. Wie sieht dies nun für den Wissenschaftsbereich aus?

Drei erfolgreiche Wissenschaftlerinnen dieser Universität berichten über ihr ganz persönliches „Work-Life-Balance“-Modell“ und stehen Ihnen für Fragen zur Verfügung.

Verlaufsplanung der Veranstaltung siehe Anhang 5

8.3 Bildung von Peer-Consulting-Gruppen

Graduiertenkollegs und Stiftungen bieten ihren DoktorandInnen die Einbindung in eine Gruppe Promovierender, mit der sie sich über ihre wissenschaftliche Arbeit austauschen können. Einige Lehrstühle bieten in regelmäßig stattfindenden DoktorandInnenkolloquien ein ähnliches Angebot. Für alle übrigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die an ihrer Dissertation arbeiten und externe Promovendinnen bedeutet dies, nicht über adäquate Austauschmöglichkeiten zu verfügen.

8.3.1 Ziele

Doktorandinnen, die nicht in wissenschaftliche Strukturen eingebunden sind, sollen die Möglichkeit bekommen, ihre Isolation und die damit verbundenen Risiken aufzubrechen und sich einer Gruppe anzuschließen. In diesem Forum können sie sowohl einen fachkundigen Rat im Sinne eines *Peer-Consultings* als auch psychosoziale Unterstützung erhalten.

8.3.2 Zielgruppe

Angesprochen sind Absolventinnen, die eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung erwägen und Entscheidungshilfen benötigen sowie jene, die die Entscheidung bereits getroffen haben und weitere Schritte mit anderen gemeinsam gehen möchten. Außerdem haben Doktorandinnen, die in der Uni nicht gut vernetzt sind, die Gelegenheit, sich mit anderen Doktorandinnen in der Kleingruppe wechselseitig bei anstehenden Fragen rund um die Dissertation zu beraten.

8.3.3 Inhaltliche Schwerpunkte und didaktischer Kommentar

Die Veranstaltung ist als „Kick-Off“ zum Networking geplant, bei dem sich Frauen, die ein gleiches Ziel verfolgen, kennen lernen können und die Gelegenheit bekommen, sich in Kleingruppen fortan selbst organisiert zu treffen.

Hierzu sollen sie sich zunächst einander mit ihrem Thema vorstellen und etwas über die Erwartungen der anderen Gruppenteilnehmerinnen an diese Kleingruppe erfahren. Anschließend werden sie etwas „Persönliches“ austauschen, indem sie von ihrem Geburtsort und von ihren Hobbys berichten (methodisch gelenkt, siehe Verlaufsplan Anhang 5).

Es wird empfohlen, sich „nach dem Stand der Dissertation“, z. B.

- noch kein Thema gefunden
- Thema bereits gefunden, aber alles Weitere noch unklar
- Thema steht fest, Betreuer/in steht fest, unmittelbarer Start steht bevor
- Promotion läuft bereits

den Kleingruppen zuzuordnen und einen ersten Termin für ein informelles Treffen zu vereinbaren.

Alle gebildeten Kleingruppen sollten sich 2 – 3 mal im Jahr in der Universität zu einem moderierten Austausch treffen. Dies führt zu einer weiteren Vernetzung.

8.3.4 Ausschreibung der Veranstaltung

Titel: Kick-Off zum Networking

Vorschlag für einen Ankündigungstext:

Wechselseitige Unterstützung stärkt das Durchhaltevermögen und hilft über Durststrecken hinweg. Wenn Sie an wissenschaftlichem (und/oder persönlichem) Austausch über ihr Dissertationsthema interessiert sind und die mögliche Einsamkeit der ‚Arbeit im Kämmerlein‘ aufbrechen möchten, haben Sie in einem Kick-off-Meeting Gelegenheit, sich einer Kleingruppe zuzuordnen, die sich fortan im Sinne von Peer-Consulting selbst organisiert.

Im Rahmen regelmäßiger Austauschtreffen aller gebildeten Gruppen haben Sie Gelegenheit, den Stand Ihrer Dissertation professionell zu präsentieren und erhalten kollegiales Feed-back. Somit bereiten Sie sich sukzessive auf Ihre Disputation vor.

Verlaufsplanung der Kick-off-Veranstaltung mit Angaben zu Methoden siehe Anhang 5.

8.4 Weitere Empfehlungen

Die zuvor beschriebenen Begleit- und Unterstützungsangebote für die Promotionsphase sollten durch ein umfangreiches Workshop- und Vortragsprogramm sowie Mentoring für Doktorandinnen ergänzt werden.

Workshops zum Erwerb fachübergreifender wiss. Schlüsselkompetenzen

Nachfolgende Themen versprechen den Erwerb zusätzlicher Fertigkeiten und interessanter Impulse für Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- Selbstpräsentation in der Wissenschaft
- Projekt- und Teammanagement in der Wissenschaft
- Führungstraining für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Potenzialanalyse und Laufbahnplanung für Doktorandinnen
- Zeitmanagement
- Stimm- und Sprechtraining
- Allgemeine Fragen zur Gestaltung einer erfolgreichen Disputation

Vorträge

- Arbeitsrecht in der Wissenschaft
- Was kommt nach der Promotion? (gegebenenfalls zweiteilig: FH- und Junior-Professur)
- Forschungsförderung/Drittmittelakquise
- Auslandsaufenthalte planen und finanzieren

Mentoring

Die bereits an vielen Hochschulen erfolgreich durchgeführten Mentoring-Programme zeigen, dass die Einbettung von Personen und Personengruppen in wissenschaftliche „Beziehungs“-Netze eine wesentliche Rolle für die individuelle Laufbahnentwicklung spielen (vgl. Löther 2003). Mentoring stärkt die Potenziale und Kompetenzen hoch qualifizierter Akademikerinnen und forciert die aktive Planung der wissenschaftlichen Laufbahn. An dieser Stelle sollen nachfolgend lediglich kurz ausgewählte Ziele vorgestellt werden:

- Weitergabe von Handlungswissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb
- Erwerb von wissenschaftsspezifischen Schlüsselkompetenzen und Führungsstrategien
- Erweiterung der Kenntnisse über Hochschulpolitik und Drittmittelakquise in der Forschungsförderung
- Unterstützung der weiteren Karriereplanung

- Aufbau eines Wissenschaftlerinnennetzwerks; Vernetzung der Mentees innerhalb der Scientific Community
(vgl. www.mentoring-hoch3.de)

9. Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker. Kleine-Verlag, Bielefeld.
- Abele, Andrea (1997): Der Karriere-Hürdenlauf von Frauen – Chancen und Stolpersteine. *Report Psychologie*, 4: 302-308.
- Abele, Andrea (2002): Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In: Keller, B./Mischau, A. (Hrsg.): *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden* (S. 49 – 64). Nomos-Verlag, Baden-Baden.
- Alfermann, Dorothee (1995): Männlich – Weiblich – Menschlich: Androgynie und die Folgen. In: Pasero, Ursula/Braun, Frederike (1995): *Konstruktion von Geschlecht*. Centaurus-Verlag, Pfaffenweiler.
- Alfermann, Dorothee (1996): *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart, Berlin, Köln.
- Allmendinger, Jutta/Fuchs, Stefan/von Stebut, Nina/Wimbauer, Christine (2000): Should I stay oder should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. In: Page, Julie/Leemann, Regula Julia (Hrsg.): *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung*. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern: 33-48.
- Amodeo, Immacolata (Hrsg.) (2003): *Frau macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute*. Helmer-Verlag, Königstein/Taunus.
- Arnold, Rolf/Siebert, Horst (1995): *Konstruktivistische Erwachsenenbildung. Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit*. Schneider-Verlag, Hohengehren.
- Bandura, Albert (1979): *Sozial-kognitive Lerntheorie*. Klett-Cotta-Verlag, Stuttgart.
- Bauer, Annemarie (1986): Wissenschaft und Hochschule als Beruf: Fragestellungen – Methoden – Erste Ergebnisse. In: Clemens, Bärbel (Hrsg.) (1986): *Die Töchter*.

- ter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung (135 – 151). Campus Forschung, Band 513, Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Baumgart, Franzjörg (Hrsg.) (1997): Theorien der Sozialisation. Bad Heilbrunn 1997, S. 232-244.
- Beaufaÿs, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis. Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal). Verfügbar über: www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04Beaufaÿs.d.htm. Download 3.5.2004.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1985): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. Frankfurt/New-York, 2. Auflage.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1997): Die Kinderfrage. Frauen zwischen Kinderwunsch und Unabhängigkeit. Frankfurt/NewYork.
- Becker-Schmidt, Regina (1995): von Jungen, die keine Mädchen und Mädchen, die gerne Jungen sein wollten. In: dies./Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt.: 220 – 246.
- Becker-Schmidt, Regina (1987): Frauen und Deklassierung. In: Beer, Ursula (Hrsg.): KlasseGeschlecht. Bielefeld.
- Becker-Schmidt, Regina (2004): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker, Ruth/Kortendiek (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden..
- Becker, Ruth/Kortendiek (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechts, Frankfurt.

- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (1999): Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen.
- Bernstein, Basil (1971): Studien zur sprachlichen Sozialisation. Schwan-Verlag, Düsseldorf, 3. Auflage 1974.
- Bilden, Helga (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus/Ulrich, Peter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim/Berlin, 5. Auflage 1998.
- Bilden, Helga (2001): Geschlechtsidentitäten – angstvolles oder lustvolles Ende der Eindeutigkeit? Aufsatz vom 4.7.01. Download 27.12.05: www.lrz-muenchen.de/reflexive_sozialpsychologie/Bilden/geschlechtsidentitaeten.pdf
- Bildungsbericht für Deutschland (Avenarius, Hermann/Ditton, Hartmut/Döbert, Hans/Klemm, Klaus/Klieme, Eckhard/Rürup, Matthias/Tenorth, Heinz-Elmar/Weishaupt, Horst/Weiß, Manfred) (2003): Erste Befunde. Leske und Budrich, Opladen.
- Bischoff, Sonja (1990): Frauen zwischen Macht und Mann. Rowohlt-Verlag.
- Bischoff, Sonja (1999): Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Neuer Blick auf alten Streit. Köln.
- Bittlingmayer, Uwe H./Eickelpasch, Rolf/Kastner, Jens/Rademacher, Claudia (Hrsg.) (2002): Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus. Leske + Budrich, Opladen.
- BLK (2003): Frauen in der Wissenschaft. Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. 7. Fortschreibung, Heft 109.
- BMBF publik (2000): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2000. 16. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationen-System. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2001) (Hrsg.): Zahlenbarometer 2000/2001. Ein bildungs- und forschungsstatistischer Überblick. Rota-Form Medienzentrum, Bergisch-Gladbach.

- Bochow, Michael/Joas, Hans (1987): Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Campus-Verlag, Frankfurt/New York.
- Bohn, Cornelia/Hahn, Alois (2002): Pierre Bourdieu. In: Kaesler, Dirk (Hrsg.): Klassiker der Soziologie 2. Von Talcott Parsons bis Pierre Bourdieu. 3. Auflage. S. 252-271.
- Bos, Wilfried/Lankes, Eva-Maria/Prenzel, Manfred/Schwippert, Kurt/Walther, Gerd/Valtin, Renate (Hrsg.) (2003): Erste Ergebnisse aus Iglu. Schülerleistungen am Ende der vierten Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich. Waxmann-Verlag, Münster/New York/München/Berlin.
- Bourdieu, Pierre/Passeron, J.C. (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Frankfurt.
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loic (1996): Reflexive Anthropologie. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Schwartz-Verlag, Göttingen. Sonderband 2 ‚Soziale Welt‘: 183 – 198.
- Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und ‚Klassen‘. Zwei Vorlesungen. Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre (1992): Die verborgenen Mechanismen der Macht, Hamburg.
- Bourdieu, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/M.: 153 – 217.
- Bourdieu, Pierre (1998a): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz.
- Bourdieu, Pierre (1998b): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/M.

Bourdieu, Pierre (1999): Die Regeln der Kunst. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/M.

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt.

Brockhaus, der neue (1938): Allbuch in vier Bänden und einem Atlas. Zweiter Band F-K, Leipzig.

Bülow-Schramm/Gerlof, Karsten (2004): Lebensweltliche Konstruktionen von Studierenden – Brücken zum Habitus? In: Engler, Steffani/Krais, Beate (Hrsg.) (2004): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Juventa-Verlag, Weinheim, München.

Chisholm, Lynn: Soziokulturelle Reproduktion und Geschlechterproblematik – auf der Suche nach einer sozialen Grammatik geschlechtsspezifischer Berufswahlprozesse. 1989. In: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke: Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel, 1990.

Coleman, James (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Bd. 1: Handlungen und Handlungssysteme, München.

Dausien, Bettina (1999): Geschlechtsspezifische Sozialisation – Konstruktiv(istisch)e Ideen zu Karriere und Kritik eines Konzepts. In: Dausien/Herrmann/Oechsle/Schmerl/Stein-Hilbers (Hrsg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Leske + Budrich-Verlag, Opladen.

Dausien/Herrmann/Oechsle/Schmerl/Stein-Hilbers (1999) (Hrsg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Leske + Budrich-Verlag, Opladen.

Dausien, Bettina (2005): Bildungs- und Karrierewege von Frauen. Ein Tagungsbericht. Download 11.2.06: [http://www.uni-
duis-
burg.de/FB2/EW/LS/EBWB/PER/Thiele/Docs/Bildungs_u_Karrierewege.pdf](http://www.uni-
duis-
burg.de/FB2/EW/LS/EBWB/PER/Thiele/Docs/Bildungs_u_Karrierewege.pdf)

Deitering, Franz G. (1995): Selbstgesteuertes Lernen. Verlag für Angewandte Psychologie, Göttingen.

- Deusinger, Ingrid (1986): Die Frankfurter Selbstkonzeptskalen. Hogrefe-Verlag, Göttingen.
- Dölling, Irene/Krais, Beate (1997) (Hrsg.): Ein alltägliches Spiel. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt/M.
- Dölling, Irene (2005): Männliche Herrschaft als paradigmatische Form der symbolischen Gewalt. In: Steinrücke, Margareta (2004) (Hrsg.): Pierre Bourdieu - Politisches Forschen, Denken und Eingreifen. VSA-Verlag, Hamburg.
- Domsch, Michel/Regnet, Erika (1990): Personalentwicklung für weibliche Fach- und Führungskräfte. In: Domsch, Michel/Regnet, Erika (Hrsg.): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart.
- Eckes, Thomas (2004): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden..
- Enders, Jürgen/Bornemann, Lutz (2001): Karriere mit Dokortitel. Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Campus-Verlag, Frankfurt/New York.
- Engler, Steffani (1993): Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion. Eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus. Deutscher Studien Verlag, Weinheim.
- Engler, Steffani (2003): Habitus, Feld und sozialer Raum. Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Rehbein, Bönike/Saalmann, Gernot/ Schwengel, Hermann (Hrsg.): Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven. Konstanz.
- Engler, Steffani/Krais, Beate (Hrsg.) (2004): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. Sozialstrukturelle Verschiebungen und Wandlungsprozesse des Habitus. Juventa-Verlag, Weinheim, München.
- Esser, Hartmut (1991): Alltagshandeln und Verstehen. Zum Verhältnis von erklärender und verstehender Soziologie am Beispiel von Alfred Schütz und Rational Choice. Mohr-Verlag, Tübingen.

Europäische Kommission (2002): DG Research, Women in Science Unit. Download: http://www.zeit.de/2002/22/Wissen/print_forscherinnen.html.

Eurostat (2004): www.eurostat.de

Färber, Christine (2000): Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Campus-Verlag, Frankfurt/New York.

Frerichs, Petra (1993): Soziale Ungleichheiten und Geschlechterverhältnisse. Leske + Budrich, Opladen.

Frevert, Ute (1997): Eine Universität – zwei Geschlechter. In: Hoebrink, Hein (Hrsg.): Perspektiven für die Universität 2000. Reformbestrebungen der Hochschulen um mehr Effizienz. Luchterhand Verlag, Neuwied/Krifle/Berlin.

Gebauer, Gunter/Wulf, Christoph (1998): Spiel – Ritual – Geste. Mimetisches Handeln in der sozialen Welt. Rowohlt-Verlag, Reinbek.

Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Verlag Leske + Budrich, Opladen.

Gildemeister, Regine (1988): Geschlechtsspezifische Sozialisation. Neuere Beiträge und Perspektiven zur Entstehung des „weiblichen Sozialcharakters“. In: Soziale Welt 39: 486 – 503.

Gildemeister, Regine (1992) Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit. In: Ostner, I./Lichtblau, K. (Hrsg.): Feministische Vernunftkritik. Ansätze und Traditionen. Frankfurt/M./New-York.

Graumann, Carl-Friedrich (1982): Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4. Klett-Cotta-Verlag, Stuttgart.

Greenglass, Esther R. (1987): Geschlechterrolle als Schicksal. Soziale und psychologische Aspekte weiblichen und männlichen Rollenverhaltens. Stuttgart.

Groebe, Norbert.; Scheele, Brigitte (2000): Dialog-Konsens-Methodik im Forschungsprogramm Subjektive Theorien, in: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal), Vol. 1, Nr. 2, <http://qualitative-research.net/fqs/fqs-d/2-00inhalt-d.htm> v. 14.1.2002.

Haag, Fritz (1972): Aktionsforschung. Juventa-Verlag, München.

Haas, Erika (1999): Arbeiter- und Akademikerkinder an der Universität. Eine geschlechts- und schichtspezifische Analyse. Campus-Verlag, Frankfurt, New York.

Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich – männlich? Opladen.

Hagemann-White, Carol (1993): Zur feministischen Theorie der Geschlechterdifferenz und ihrer Fortschreibung. In: Jansen, Mechtild M. (Hrsg.) (1993): Mädchenbildung und Mädchensozialisation. Hessische Landeszentrale für politische Bildung.

Hagemann-White, Carol (1995): Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen aus einer theoretischen Einsicht. In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike: Konstruktion von Geschlecht. Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler, 1995.

Hartmann, Michael (1996): Topmanager – Die Rekrutierung einer Elite. Campus-Verlag, Frankfurt, New York.

Hasenjürgen, Brigitte (1996a): Winners and Losers. SozialwissenschaftlerInnen an der Hochschule. In: Fischer, Ute Luise/Kampshoff, Marita/Keil, Susanne/Schmitt, Mathilde (Hrsg.): Kategorie: Geschlecht? Empirische Analysen und feministische Theorien. Leske und Budrich, Opladen: 41-55.

Hasenjürgen, Brigitte (1996b): Soziale Macht im Wissenschaftsspiel. SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule. Münster.

Haug, Frigga (1980): Erinnerungsarbeit, Argument-Verlag, Berlin.

Haug, Frigga (2002): Ein Tag in meinem Leben in zwanzig Jahren. Lebensentwürfe von Jugendlichen. In: Das Argument, Heft 247.

Haußer, Karl (1995): Identitätspsychologie. Berlin/Heidelberg/New York.

Heckhausen, Heinz (1989): Motivation und Handeln. 2. Auflage, Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg.

Heintz, Bettina (1997): Ungleich unter Gleichen. Frankfurt/M.

Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.

Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Transcript-Verlag, Bielefeld.

Heinze, Thomas (1995): Qualitative Sozialforschung. Erfahrungen, Probleme und Perspektiven. Westdeutscher Verlag, Opladen, 3. Auflage.

Hill, Paul-B. (2002): Rational-Choice-Theorie. Transcript-Verlag, Bielefeld.

Hoebrink, Hein (Hrsg.): Perspektiven für die Universität 2000. Reformbestrebungen der Hochschulen um mehr Effizienz. Luchterhand Verlag, Neuwied/Krifte/Berlin.

Holzbecher, Monika/Küllchen, Hildegard/Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultäts-spezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Vorläufige Fassung, Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum Universität Bielefeld. Bielefeld, Bonn, Dresden.

Hoppe, Heidrun (1995): Subjektorientierte Politische Bildung. Verlag Leske und Budrich, Opladen.

Hoppe, Heidrun/Nienhüser, Werner/Petersen, Renate u.a. (2003): Promovieren an der Uni Essen – eine Frage des Geschlechts. Unveröffentlichter Projektbericht, Essen.

Hoppe, Heidrun/Nyssen, Elke (2004): Gender Mainstreaming: Neue Gleichstellungs-impulse für die Schule? Begründungen und Ansatzpunkte. In: Neusüß, Claudia/Meuser, Michael (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming. Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.

Hostkemper, Marianne (1987): Schule, Geschlecht und Selbstvertrauen, Weinheim.

- Huber, Günter/Mandl, Heinz (Hrsg.) (1994): Verbale Daten: eine Einführung in die Grundlagen und Methoden der Erhebung und Auswertung. Beltz-Verlag, Weinheim, 2. Auflage.
- Huber, Ludwig (1998): Sozialisation in der Hochschule. In: Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter: Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. 5. Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim, Basel.
- Hugl, U. (1994): Qualitative Inhaltsanalyse und Mind-Mapping. Ein neuer Ansatz zur Datenauswertung und Organisationsdiagnose, Wiesbaden.
- Hurrelmann, Klaus (2001): Einführung in die Sozialisationstheorie. Über den Zusammenhang von Sozialstruktur und Persönlichkeit. 7. Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim, Basel.
- Ifflaender, Dana/Kletzing, Uta (2002): Lebensentwürfe von Hochschulstudentinnen. Humboldt-Universität, Berlin, Diplomarbeit. In: Neue Impulse Nr. 5.
- Iffland, Ulrich (1999): Vorstellungen und Erwartungen von Studierenden im Diplomstudiengang Erziehungswissenschaft bzgl. Studium und Berufsfelder der Diplom-Pädagogik. Ergebnisse einer schriftlichen Befragung. Universität Gesamthochschule Essen, Fachbereich 2.
- Jansen, Mechtild M. (Hrsg.) (1993): Mädchenbildung und Mädchensozialisation. Hessische Landeszentrale für politische Bildung.
- Kaesler, Dirk (Hrsg.) (2002): Klassiker der Soziologie. Von Talcott Parsons bis Pierre Bourdieu. Beck-Verlag, München, 3. Auflage.
- Kahlert, Heike (2002): Gleichstellungsbezogene Chancen und Risiken einer Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen Essen und Duisburg.
- Kaufmann, Jean-Claude (1999): Das verstehende Interview. Theorie und Praxis. Paris 1996; Konstanz.
- Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus. Leske + Budrich, Opladen.

- Knapp, Gudrun-Axeli (1988): Das Konzept „weibliches“ Arbeitsvermögen - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven. In: IFG Frauenforschung (Institut Frau und Gesellschaft), Heft 4: 8-18.
- Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (2001): Soziale Verortung der Geschlechter. Verlag: Westfälisches Dampfboot, Münster.
- Knigge-Illner, Helga (2002): Der Weg zum Dokortitel. Strategien für die erfolgreiche Promotion. Campus-Verlag.
- Knoblauch, Hubert (2003): Habitus und Habitualisierung. Zur Komplementarität von Bourdieu mit dem Sozialkonstruktivismus. In: Rehbein, Boike; Saalman, Gernot; Schwengel, Hermann (Hrsg.): Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven. Konstanz.
- Köckeis-Stangl, E. (1998): Methoden der Sozialisationsforschung. In: Ulich, D., Hurrelmann, K. (Hrsg.) (1998): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim: 321-370.
- Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günther (1999): Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich. Konstanz.
- Kracke, Bärbel/Wild, Elke (Hrsg.) (1996): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Matteo Verlag, Heidelberg.
- Kracke, Bärbel/Englich, Birte (1996): Vorbereitung auf die Professur? Erfahrungen von studentischen Hilfskräften am Arbeitsplatz Universität.
- Krais, Beate (1993): Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt. In: Gebauer, Gunter/Wulf, Christoph (Hrsg.). Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Bourdieus. Suhrkamp-Verlag, Frankfurt: 208 – 251.
- Krais, Beate (Hrsg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Campus-Verlag, Frankfurt.
- Krais, Beate (2002): Kontroversen über das Buch „Die männliche Herrschaft“. In: Feministische Studien, Verlag Lucius & Lucius, Stuttgart, 2/2002.

- Krais, Beate/Krumpeter, Tanja (1997): Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten. In: MPG-Spiegel 3/97 vom 3. Juni 1997.
- Krais, Beate/Gebauer, Gunter (2002): Habitus. Transcript Verlag, Bielefeld.
- Krell, Gertraude/Osterloh, M. (Hrsg.) (1993): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik: was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? Hampp-Verlag, München.
- Kreienbaum, Maria-Anna (1990): Zur Reproduktion der Geschlechterverhältnisse in Schule, Hochschule und Beruf. In: Schlüter, Anne/Stahr, Ingeborg (Hrsg.) (1990): Wohin geht die Frauenforschung. Böhlau-Verlag, Köln, Wien.
- Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/Behr, Markus/ Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Download 19.11.03 www.wissenschaftskarriere.de.
- Kuckartz, Udo (1999): Computergestützte Analyse qualitativer Daten. Eine Einführung in Methoden und Arbeitstechniken. Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Küllchen, Hildegard/Sommer, Lisa (1990): Zur Reproduktion von Geschlechterverhältnissen in der Schule. In: Schlüter, Anne/Stahr, Ingeborg (Hrsg.) (1990): Wohin geht die Frauenforschung. Böhlau-Verlag, Köln, Wien.
- Kümmerling, Angelika/Dickenberger, Dorothee (2002): Karrieremotivation und familiäre Orientierung. Eine Studie über die Karriereorientierung von Statusgruppen. In: Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hrsg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Nomos-Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.
- Kunz, Volker (2004): Rational Choice. Campus-Verlag, Frankfurt.
- Lamnek, Siegfried (1995a): Qualitative Sozialforschung. Band 1 Methodologie. 3. korrigierte Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim.
- Lamnek, Siegfried (1995b): Qualitative Sozialforschung. Band 2 Methoden und Techniken. 3. korrigierte Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim.

- Leemann, Regula Juli (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich.
- Lewin, Kurt (1982): Werkausgabe in 4 Bänden. Herausgegeben: Graumann, Carl-Friedrich (1982): Kurt-Lewin-Werkausgabe, Band 4. Klett-Cotta-Verlag, Stuttgart.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Kleine-Verlag, Bielefeld.
- Löther, Andrea/Hoffmann-Lun, Irene/Höppel, Dagmar u.a. (2003): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Band 1. Kleine-Verlag, Bielefeld.
- Lück, Helmut E. (1996): Die Feldtheorie und Kurt Lewin. Beltz-Verlag Psychologie-Verlags-Union, Weinheim.
- Macha, Hildegard/Klinkhammer, Monika (1997): Die andere Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen. Kleine-Verlag, Bielefeld.
- Macha, Hildegard (2000): Erfolgreiche Frauen. Wie sie wurden, was sie sind. Campus-Verlag, Frankfurt/New-York.
- Maier, Friederike (1994): Das Wirtschaftssubjekt hat (k)ein Geschlecht! In: Regenhart, Ulla/Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (Hrsg.): Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnisse. Fhw forschung 23/24, Berlin: 15-39.
- Mayring, Philipp (1999): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Beltz-Verlag, Weinheim, 4. Auflage.
- Metz-Göckel, Sigrid (1988): Geschlechterverhältnisse, Geschlechtersozialisation und Geschlechtsidentität. Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 1988/8(2): 85 ff.
- Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke (1990): Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel.
- Metz-Göckel, Sigrid/Auferkorte-Michaelis, Nicole/Wergen, Jutta (2006): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere.
- Download http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf 23.4.06

- Meuser, Michael (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Leske + Budrich, Opladen.
- Meuser, Michael (2002): Konstruktion und Sozialisation. Plädoyer für eine habitustheoretische Perspektive. In: Erwägen Wissen Ethik: Geschlecht und Sozialisation. Jahrgang 13, Heft 1.
- Moldaschl, Caroline (1999): Die weibliche Unterrepräsentanz in Führungspositionen. Das weibliche Selbstkonzept als mögliche Ursache. Trauner-Verlag, Linz.
- Moldaschl, Manfred (2002): Lebenslinien. In: Kühl, S., Strodtholz, P. (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. S. 295-320. Reinbek bei Hamburg.
- Moser, Heinz (1975): Methoden der Aktionsforschung. Kösel-Verlag, München
- Myrdal, A./Klein, V. (1957): Die Doppelrolle der Frauen in Familie und Beruf. Kiepenheuer & Witsch, Köln.
- Neckel, Sigward (2002): Die Mechanismen symbolischer Macht. Kabylen und Kapitalismus: Einführendes zur Soziologie Pierre Bourdieus. In: Bittlingmayer, Uwe H./Eickelpasch, Rolf/Kastner, Jens/Rademacher, Claudia (Hrsg.) (2002): Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus. Leske + Budrich, Opladen.
- Neusüß, Claudia/Meuser, Michael (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming. Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn.
- Nyssen, Elke (1990): Aufwachsen im System der Zweigeschlechtlichkeit. In: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke (Hrsg.): Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung, Weinheim/Basel.
- Nyssen, Elke (1990): Mädchen in der Schule. In: Metz-Göckel, Sigrid/Nyssen, Elke: Frauen leben Widersprüche. Zwischenbilanz der Frauenforschung. Weinheim/Basel.

- Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula (1991): Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Schriftenreihe zu Bildung und Wissenschaft 99, herausgegeben vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bock-Verlag, Bad Honnef, 1992.
- Pasero, Ursula/Braun, Friederike (1995): Konstruktion von Geschlecht. Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler.
- Peter, Lothar (2005): Pierre Bourdieus Theorie der symbolischen Gewalt. In: Steinrück, Margareta (2004) (Hrsg.): Pierre Bourdieu – Politisches Forschen, Denken und Eingreifen. VSA-Verlag, Hamburg.
- Rehbein, Boike/Saalmann, Gernot/ Schwengel, Hermann (2004) (Hrsg.): Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven. Konstanz.
- Regnet, Erika (1997): Frau im Beruf – Stereotype und Aufstiegsbarrieren. In: Wunderer, Rolf/Dick, Petra (Hrsg.): Frauen im Management. Neuwied/Kriftel/Berlin.
- Rogers, Carl R. (1979): Lernen in Freiheit. Kösel-Verlag, München, 3. Aufl..
- Roloff, Christine (2001): „Gender mainstreaming“ im Kontext der Hochschulreform: Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie an der Universität Dortmund.
- Rosenstiel, Lutz von (1997): Karrieremuster von Hochschulabsolventinnen. In: Wunderer, Rolf/Dick, Petra (Hrsg.) (1997): Frauen im Management. Neuwied/Kriftel/Berlin.
- Scheller, Reinhold (1976): Psychologie der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung, Stuttgart.
- Schilling, Johannes (1993): Didaktik/Methodik der Sozialpädagogik. Luchterhand-Verlag, Neuwied.
- Schlüter, Anne (1993): Mobilitätserfahrungen und Individualisierung von Arbeitertöchtern. Oder: Studium als Freiheit von der sozialen Herkunft. In: dies. (Hrsg.): Bildungsmobilität: Studien zur Individualisierung von Arbeitertöchtern in der Moderne. Deutscher Studien-Verlag, Weinheim: 126 – 147.

- Schlüter, Anne (1999): Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Mobilität in Bildungsbiografien. Opladen.
- Schultz, Dagmar (1990): Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Aktuelle Frauenforschung, Band 7. Centaurus-Verlags-Gesellschaft, Pfaffenweiler.
- Schwingel, Markus (2003): Pierre Bourdieu zur Einführung. Junius-Verlag, Hamburg, 4. Auflage.
- Seeg, Britta (2000): Frauen und Karriere. Strategien eines beruflichen Aufstiegs. Frankfurt.
- Segermann-Peck, Lily M. (1994): Frauen fördern Frauen. Netzwerke und Mentorinnen. Ein Leitfaden für den Weg nach oben. Campus-Verlag, Frankfurt.
- Shell-Studie (2002): 14. Shell-Jugendstudie. Bielefeld.
- Shell-Studie (2006): 15. Shell-Jugendstudie. Bielefeld.
- Siebert, Horst (1999): Pädagogischer Konstruktivismus: eine Bilanz der Konstruktivismusdiskussion für die Bildungspraxis. Luchterhand Verlag, Neuwied, Kriftel.
- Sieverding, Monika (1999): Psychologische Karrierehindernisse für Frauen - Selbstkonzept, Selbstpräsentation, Selbstselektion? In: Krampen G. et al.: Beiträge zur Angewandten Psychologie. 5. Deutscher Psychologentag und 20. Kongress für Angewandte Psychologie des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen. Deutscher Psychologen-Verlag, Bonn, Berlin.
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002, <http://www.destatis.de> (Pfad: Presse/Presseveranstaltungen).
- Steinrücke, Margareta (2004) (Hrsg.): Pierre Bourdieu – Politisches Forschen, Denken und Eingreifen. VSA-Verlag, Hamburg.
- Strauss, Anselm L/Corbin, Juliet (1990): Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Beltz Verlag, Weinheim.

- Studentenwerk Essen (1998): Die soziale und wirtschaftliche Lage der Studierenden in Duisburg und Essen. Sonderauswertung zur 15. Sozialerhebung des deutschen Studentenwerks. Krefeld.
- Thürmer-Rohr (1987): Vagabundinnen. Feministische Essays. Orlanda-Verlag, Berlin.
- Tillmann, Klaus-Jürgen (2001): Sozialisationstheorien. Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung, Rowohlt-Verlag, Hamburg, 12. Auflage.
- Ulich, Klaus (1998): Schulische Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus/Ulrich, Peter (Hrsg.): Handbuch der Sozialisationsforschung, Weinheim/Berlin, 5. Auflage.
- Ulich, D., Hurrelmann, K. (Hrsg.) (1998): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim.
- Veith, Monika (1988): Frauenkarriere im Management. Einstiegsbarrieren und Diskriminierungsmechanismen, Frankfurt/New York.
- Vester, Michael/Gardemin, Daniel (2001): Milieu, Klasse und Geschlecht. Das Feld der Geschlechterungleichheit und die „protestantische Alltagsethik“. In: Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden.
- Vogel, Ulrike (2005) (Hrsg.): Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften. Kleine Verlag, Bielefeld.
- Weber, Max (1904/1988): Die „Objektivität“ sozialwissenschaftlicher und sozialpolitischer Erkenntnis. In: ders.: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre. Hrsg. Johannes Winckelmann, 7. Auflage, Mohr-Verlag, Tübingen.
- Wetterer, Angelika (1988): Die Unplanbarkeit der Berufsbiografie. Wissenschaft ist Frauensache – Heft 4, hrsg. von der IAG Frauenforschung der Gesamthochschule Kassel.
- Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1992): Profession und Geschlecht. Frankfurt/M.

- Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/M.
- Wetterer, Angelika (1995a): Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike: Konstruktion von Geschlecht. Centaurus-Verlagsgesellschaft, Pfaffenweiler, 1995.
- Wetterer, Angelika (2004): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden..
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln.
- Wunderer, Rolf/Dick, Petra (Hrsg.) (1997): Frauen im Management. Neuwied/Kriftel/Berlin.
- Zimbardo, Philip G./Gerrig, Richard J. (1999): Psychologie. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg, New York, 7. Auflage.
- Zimmer, Annette (2003): Frauen in der Wissenschaft. In: Forschung & Lehre 12/2003: 644 - 649.

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung	Inhalt
1	Scherendiagramm – Anteil Frauen u. Männer auf dem akademischen Karrierepfad
2	Herkunft als Handicap
3	Verflechtung Individual- und Organisationsebene
4	Einflussbereiche/Wirkungsfelder
5	Promotionsstatistik BiWi: Gesamtanteil Frauen und Männer
6	Promotionsstatistik BiWi: zahlenmäßige Entwicklung 1996-2005
7	Promotionsstatistik BiWi: Gesamtverlaufsgrafik 1996-2005
8	Promotionsstatistik WiWi: Gesamtanteil Frauen und Männer
9	Promotionsstatistik WiWi: zahlenmäßige Entwicklung 1996-2005
10	Promotionsstatistik WiWi: Gesamtverlaufsgrafik 1996-2005
11	Kräftebild

Versicherung

Hiermit versichere ich, dass ich die Dissertation selbstständig verfasst, keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt und die Stellen der Arbeit, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, in jedem einzelnen Fall unter Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht habe. Das gleiche gilt für die beigegebenen Grafiken.

Essen, 14. September 2006

.....

Unterschrift

Anhang

	Seite
1) Interviewleitfaden	235
2) Fragenkarte zum Interviewleitfaden	242
3) Beurteilung der Methode der Kognitiven Karten	243
4) Einzelauswertungen der Interviews	244
5) Verlaufsbeschreibungen der konzipierten Veranstaltungen	378

Anhang 1) Interviewleitfaden**Block 1) Antizipierte Folgen einer Promotion:****Folge: Veränderung des Sozialstatus**

Bei einer positiven Reaktion seitens der Befragten in Bezug auf den Sozialstatus:

F r a g e n:

-*Verstehendes Eingehen auf eine mögliche positive Reaktion der Befragten:*
Ein Dokortitel hat was!? Haben Sie Freunde oder Verwandte, die auch promoviert haben?
- Gibt es Erwartungen seitens Ihrer Familie/Ihres Lebenspartners an Sie?
- Welche Erwartungen haben Sie selbst an sich?
- Haben Sie überhaupt schon mal erwogen zu promovieren? (Gibt es einen geheimen Wunsch?)
- Wie ist der Wunsch entstanden? Gibt es eine konkrete Situation?

Falls anderer Kulturkreis: Spontane Nachfrage, wenn Impuls in dieser Richtung wahrgenommen wird.

Folge: zu erwartendes Arbeitsfeld > innerhalb der Uni

Bei Zustimmung:

F r a g e n:

- Sie können sich ein Arbeitsfeld „Uni“ vorstellen?
- Was reizt Sie besonders?
- Wo sehen Sie Ihre besonderen Neigungen?
- Wie haben Sie das festgestellt, gab es ein Schlüsselerlebnis, bei dem Sie gemerkt haben, das ist es oder das könnte es sein?
- Wo sehen Sie Ihre besonderen Kompetenzen?
- Hatten Sie viel Lob und Ermutigung während Ihres Studiums? Gab es auch entmutigende Szenen? Erinnern Sie sich an eine Situation besonders gut? Schildern Sie sie doch bitte.

- Hatten Sie den Eindruck, dass Ihre Beiträge in den Seminaren wertgeschätzt wurden - von den Dozenten und Dozentinnen oder von den Kommilitonen/innen? Erinnern Sie sich an ein bestimmtes Feed-back?
- Hatten Sie häufige oder nur wenige Fachgespräche mit Dozenten/innen?
- Werden Ihrer Meinung nach Männer anders behandelt? Wenn ja: Wie?
- Haben Sie während des Studiums als studentische Hilfskraft gearbeitet?
- Wie sehen Sie rückblickend die Studienatmosphäre?
- Welchen Einfluss hat das Erlebte auf Ihre jetzige Überlegung, evtl. eine Promotion zu erwägen?
- Was ist Ihrer Meinung nach das Besondere an der Atmosphäre dieses Fachbereichs Betriebswirtschaft bzw. Erziehungswissenschaft?
- Für Ihren Fachbereich interessieren sich *immer noch mehr Männer als Frauen/mehr Frauen als Männer*. Aber es promovieren deutlich mehr Männer....
- Sehen Sie für sich als Frau eher Chancen oder Hürden im Wissenschaftsbetrieb?
- Wenn ja – Welche?
- Haben Sie Informationen über die Förderbedingungen einer Promotion? Woher? Welche?
- Kennen Sie sich aus in den Strukturen des so genannten „universitären Mittelbaus“? (Evtl. erklären)

Falls anderer Kulturkreis: Spontane Nachfrage, wenn Impuls in dieser Richtung wahrgenommen wird.

Bei Abwehr:

F r a g e n:

- Sie können sich ein Arbeitsfeld „Uni“ nicht vorstellen?
- Was schreckt Sie besonders ab? Oder: Sie reagieren sehr verhalten? Was überlegen Sie?
- Sie sehen Ihre Neigungen auf anderen Gebieten?
- Wie haben Sie das festgestellt, gab es ein Schlüsselerlebnis, bei dem Sie gemerkt haben: Das ist kein Arbeitsfeld für mich?
- Wo sehen Sie Ihre besonderen Kompetenzen?

- Hatten Sie viel Lob und Ermutigung während Ihres Studiums? Gab es auch entmutigende Szenen? Erinnern Sie sich an eine Situation besonders gut? Schildern Sie sie doch bitte.
- Hatten Sie den Eindruck, dass Ihre Beiträge in den Seminaren wertgeschätzt wurden – von den Dozenten und Dozentinnen oder von den Kommilitonen/innen? Erinnern Sie sich an ein bestimmtes Feed-back?
- Hatten Sie häufige oder nur wenige Fachgespräche mit Dozenten/innen?
- Werden Ihrer Meinung nach Männer anders behandelt? Wenn ja: Wie?
- Wie sehen Sie rückblickend die Studienatmosphäre? Was macht sie aus?
- Welchen Einfluss hat das Erlebte auf Ihre jetzige Überlegung, auf eine Promotion zu verzichten?
- Was ist Ihrer Meinung nach das Besondere an der Atmosphäre dieses Fachbereichs Betriebswirtschaft bzw. Erziehungswissenschaft?

Falls anderer Kulturkreis: Spontane Nachfrage, wenn Impuls in dieser Richtung wahrgenommen wird.

Folge: **Antizipiertes Scheitern**
(„Das schaffe ich sowieso nicht!“; auch: „Mich fragt sowieso keiner!“)

- Sie denken: Das ist eine Nummer zu groß?
- Gegebenenfalls: Wie kommen Sie darauf?
- Gegebenenfalls: Hatten Sie schon mal überlegt, das Studium abubrechen? – Jetzt stehen Sie kurz vor Ihrem Diplom. Was hat Sie motiviert bzw. gestärkt durchzuhalten?
- Wie muss eine Doktorandin/ein Doktorand Ihrer Meinung nach sein?
- Was glauben Sie, erwarten DozentInnen von einem Doktoranden/einer Doktorandin?
- Sehen Sie Ihre Leistung im Studium nicht genügend anerkannt/gewertet/gewürdigt? Fällt Ihnen ein Beispiel ein?
- Haben Sie den Eindruck, dass Männer andere Möglichkeiten haben?

Folge: zu erwartendes Arbeitsfeld > außerhalb der Uni
--

Wird eine Bevorzugung promovierter Bewerberinnen antizipiert?

F r a g e n:

- Sie haben den Eindruck, dass Sie mit einer Promotion bessere Chancen auf eine gut dotierte Stelle haben?
- Haben Sie da bestimmte „Vorbilder“ im Kopf? Gibt es in Ihrem Bekannten- oder Verwandtenkreis Personen, die auch promoviert haben?
- Glauben Sie, dass das für Frauen und Männer gleichermaßen gilt?

Wird eine Benachteiligung promovierter Bewerberinnen antizipiert?

F r a g e n:

- Sie haben den Eindruck, dass Sie mit einer Promotion für viele Bereiche überqualifiziert (auch: zu starke Spezifizierung; Praxisferne, höheres Alter) sind und dass damit ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz sinken?
- Wie kommen Sie darauf?
- Das hält sie von einer Promotion ab? Gibt es noch andere Gründe?

Falls anderer Kulturkreis: Spontane Nachfrage, wenn Impuls in dieser Richtung wahrgenommen wird.

Block 2) Antizipierte Alternativen zu einer Promotion

<i>Alternative:</i> <i>Familie</i>

F r a g e n:

- Sie wünschen sich eine Babypause?/ Sie haben Kinder? Halten Sie es für möglich/unmöglich, beides gleichzeitig zu machen (Rolle Mutter; Rolle Doktorandin)?
- Wie denken Sie, sehen Männer das Thema „Familie“?

<i>Alternative:</i> <i>lukratives Angebot außerhalb der Universität</i>

F r a g e n :

- Sie ziehen ein Arbeitsangebot außerhalb der Uni vor? Was motiviert Sie dazu besonders?

Block 3) Barrieren/Hürden der Promotion**Barriere/Hürde: lange entbehrungsreiche Zeit**

F r a g e n:

- Sie sehen sehr viel Stress auf sich zukommen? In welchen Bereichen sehen Sie den Stress besonders?
- Sie befürchten eine materielle Enge? – Eine Zeit, in der Sie als Dipl.-Pädagogin bzw. Dipl.-Betriebswirtin auf dem freien Arbeitsmarkt viel Geld verdienen könnten?
- Steht der Aufwand Ihrer Meinung nach nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen?
- Haben Sie Sorgen, dass Sie nach Beendigung der Promotion zu alt sind?
- Gibt es noch andere Gründe, eine Promotion nicht anzugehen?

Barriere/Hürde: anstehende Familienplanung

F r a g e n:

Sie sehen keine Vereinbarkeit von Promotion und Familie? Warum?

Barriere/Hürde: keine Informationen über wiss. Laufbahnen

F r a g e n :

- Sie wissen nicht, wie Sie das Vorhaben "Promotion" überhaupt angehen sollen?
- Welche Informationen haben Sie bereits?
- Was wissen Sie über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Laufbahn?
- „Universitärer Mittelbau?“ Kennen Sie die Arbeitsbedingungen? Wissen Sie, was auf Sie zukommt?

Barriere/Hürde: Selbstbild negativ (s. a. Antizipierte Folge: Scheitern)

(Dieses Thema soll im Interview besonders vorsichtig behandelt werden, da es sich hier nicht um ein therapeutisches Setting handelt.)

Abschlussfrage:

Alles in allem – Wie sehen Sie das Thema Promotion für sich selbst jetzt im Moment?

Würden Sie sagen: „Promovieren, das passt zu mir!“ ? - Ich danke Ihnen für das Gespräch

Anhang 2) Fragenkarte zum Interviewleitfaden

Sozialstatus:

Vorbilder: Freunde/Verwandte
 Erwartungen: Familie, Partner
 Erwartungen an sich selbst
 Promotion überhaupt schon mal erwogen?

Geheimer Wunsch: Wie entstanden?

Arbeitsfeld Uni

Was **reizt**?
 Wo Neigungen – wie festgestellt?
 Schlüsselerlebnis?
 Wo eigene Kompetenzen?
 Lob/Ermutigung im Studium?
 Beiträge wertgeschätzt? Feed-back?
 Männer und Frauen anders behandelt?
 Schon mal studentische Hilfskraft?
 Studienatmosphäre rückblickend?
 Welchen Einfluss auf jetzige Entscheid.
 Was ist das Besondere an d. Fb.?
 Quote Männer u. Frauen im Fb nennen.
 Welche Chancen und Hürden sehen Sie
 für sich im Wissenschaftsbetrieb?
 Infos über Förderbedingungen?

Arbeitsfeld Uni

Was **schreckt ab**?
 Neigungen auf anderen Gebieten?
 Schlüsselerlebnis: Das ist kein Arbeitsfeld
 für mich?
 Kompetenzen wo?
 Lob/Ermutigung im Studium?
 Beiträge wertgeschätzt? Feed-back?
 Männer und Frauen anders behandelt?
 Schon mal studentische Hilfskraft?
 Studienatmosphäre rückblickend?
 Welchen Einfluss auf jetzige Entscheid.
 Was ist das Besondere an d. Fb.?

Arbeitsfeld außerhalb der Uni

Durch Promotion bessere Chancen?
 Gilt das für Frauen und Männer gleich?

Durch Promotion schlechtere Chancen?
 Gilt das für Frauen und Männer gleich?

Antizipiertes Scheitern

Nummer zu groß?
 Studienabbruch schon mal überlegt?
 Was hat zum Weitermachen motiviert?
 Wie muss DoktorandIn sein?
 Leistungen genügend anerkannt?

Alternative Familie

Wie denken Sie, sehen Männer in Ihrer
 Situation dieses Thema?

Alternative: lukratives Angebot außerhalb der Uni

Was motiviert Sie hierzu besonders?

Barriere: lange entbehrungsreiche Zeit

Stress: In welchen Bereichen?
 Geld: In einem anderen Bereich bereits
 verdienen?

Aufwand/Nutzen?
 Alter?
 Andere Gründe?

Barriere: anstehende Familienplanung
 Vereinbarkeit Promotion/Familie?

Barriere: keine Infos

Welche Informationen brauchen Sie?

**Alles in allem: Wie sehen Sie das Thema Promotion im Moment?
 Haltung/Entscheidung passt zu Ihnen?**

Anhang 3) Beurteilung der Methode der Kognitiven Karten

Das im Anschluss an jedes Interview den Studierenden vorgelegte Schaubild mit den Symbolen für Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden und Überwindungskräften findet bei den Befragten eine äußerst positive Resonanz.

Die Visualisierung der eigenen Gedanken und die Hilfestellung ihrer Strukturierung durch vertraute Bilder lädt zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Promotion‘ ein und zeigt jedem einzelnen seine eigene Nähe bzw. Distanz zu diesem Vorhaben. Durch das gemeinsame „Sichten“ von „Kräften, die Barrieren überwinden“ werden Impulse zur Realisierung gesetzt.

Einige Stimmen zu dieser für alle Befragten neuen Methode:

"Also, es hat mir sehr gut gefallen, dass ich im Anschluss daran noch ´mal meine Gedanken visualisieren kann und die Barrieren und die Kräfte, die auf mich einwirken oder meine Entscheidungen mitlenken noch ´mal einzuordnen. Und mir selber noch ´mal ´n bisschen klareres Bild zu machen. Ist ja immer schön mit ´ner Visualisierung" (2-F09; 67-69).

„Die hat mir geholfen, die Vor- und Nachteile für mich selbst mal zu reflektieren, so systematisch habe ich das noch nie gemacht“ (5-F17; 109-109).

„Zu Hause hätte ich mich nicht hingesetzt und hätte mir das alles aufgeschrieben“ (2-F05; 96-97).

„Die Methode ist sicherlich sehr effektiv. Weil man gezwungen ist, sich wirklich strukturiert Gedanken zu machen“ (5-F-29; 72-73).

„Man sieht so, wie viele Barrieren und Hürden irgendwie da sind. Man kann vielleicht so besser ansetzen. Theoretisch könnte man sich jetzt zu Hause hinsetzen und gucken: die werde ich jetzt los – und die werde ich so los“ (5-F16; 76-78).

„Obwohl sich die Frage ja jetzt nicht konkret stellt, aber für mich wird noch mal deutlicher, da kann man was dran machen. Also es ist handhabbar. Also es ist jetzt keine Hürde – von meinen speziellen Hürden - dabei, die mir einfällt, die man nicht nehmen könnte.“ (2-F11; 60-63)

Kritische Anmerkungen:

„Ein bisschen befremdlich fand ich es schon. Ich weiß nicht, so die Reihenfolge. Ich kann nicht so richtig begründen warum, ist nur so ein Gefühl: Mit den Folgen der Promotion anzufangen, von denen man ja noch am wenigsten weiß“ (2-F03; 67-68).

Anhang 4) Einzelauswertungen der Interviews

Die jeweiligen Code-Nummern sind wie folgt verschlüsselt:

2	Fachbereich Bildungswissenschaften
5	Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
F	Geschlecht: weiblich
01-30	laufende Nummer
L	Familienstand: ledig
V	Familienstand: verheiratet
A	Bildungsstand der Eltern: Akademische Herkunftsfamilie
N	Bildungsstand der Eltern: Nichtakademische Herkunftsfamilie
0	tendenzielle Haltung zur Promotion: unentschieden
+	tendenzielle Haltung zur Promotion: positiv
-	tendenzielle Haltung zur Promotion: negativ
23	Alter, z. B. 23 Jahre alt
n	hat als SHK gearbeitet: nein
j	hat als SHK gearbeitet: ja

Auswertung Probandin 2-F01LN31n
--

Kontext:

Die Probandin ist Studentin der Dipl. Pädagogik, sie schließt ihr Studium voraussichtlich im Dezember 2002 mit dem Diplom ab. Die Probandin ist 31 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos.

Sie ist parallel zum Studium als Krankenschwester und gleichzeitig in betrieblicher Fortbildung für Krankenpflege tätig.

Kurzzusammenfassung:

Die Probandin hat eine grundsätzlich positive Haltung zur Promotion; sie hat Interesse am vertieften wissenschaftlichen Arbeiten. Sie nennt Entscheidungskriterien, die für sie von Bedeutung sind wie ihren Bezug zum Thema, Praxisbezug und den Zeitpunkt, um den Anschluss an die Berufspraxis nicht zu verpassen. Sie plant jedoch zunächst nach Abschluss des Studiums, mit dem Diplom eine Tätigkeit in einem praktischen Arbeitsfeld (Erwachsenenbildung) aufzunehmen und dort möglicherweise ein Thema zu finden, das sie veranlassen könnte, eine Promotion anzugehen. Allerdings zweifelt sie an ihrer Selbstdisziplin, ein solches Vorhaben durchzuhalten. Eine Tätigkeit in der Hochschule sieht sie aufgrund der Arbeitsbedingungen kritisch.

Auswertung des Interviews:

1. Folgen

1.1 Arbeitsfeld außerhalb der Uni

1.1.1 Spezialisierung

Die Probandin versteht die Dissertationsarbeit als eine Spezialisierung in einem Fachgebiet und befürchtet neben den positiven Effekten auch negative Folgen. Die Nachteile einer Spezialisierung sieht sie in einer Einschränkung ihres Tätigkeitsfeldes auf dem Arbeitsmarkt.

"Und irgendwann ist diese Promotion abgeschlossen und da sind die Leute meistens so spezialisiert, oder es ist ein so - spezialisiert ist nicht unbedingt verkehrt - aber oder es ist ´n so exotisches Thema, wo im ganzen Bundesgebiet fünf Stellen ´für vorhanden sind. Und dann ist man überqualifiziert, und ich weiß nicht, ob sich das in der Bewerbung so gut macht" (12-12).

1.1.2 Angemessene Bezahlung/Höheres Gehalt

Die Probandin erwartet eine angemessene Vergütung für ihre berufliche Qualifikation.

"Dass das ´n Zusammenhang hat, ´ne adäquate Bezahlung wäre wichtig, also eingestuft zu werden und auch - das hängt aber damit zusammen mit der Arbeit und mit dem Einstieg - ein Tätigkeitsfeld mit ´ner relativ hohen Verantwortung" (9-9).

1.1.3 Verbesserung der Berufschancen

Die Probandin vermutet, dass "die Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit einer Promotion oder mit einem Dokortitel als Diplom-Pädagogin nicht steigen" (37-37).

Dies trifft ihrer Ansicht nach sowohl für Männer als auch für Frauen zu. Sie meint, "es kommt auf den Studiengang an" (38-39).

1.2 Arbeitsfeld Universität

1.2.1 Hochschulkarriere/Hochschulstrukturen

Für die Probandin ist eine Hochschulkarriere nicht attraktiv; das Klima ist ihr zu politisch, die Tätigkeit zu stark eingebunden in die Hochschulstrukturen.

"Was attraktiv ist, finde ich, ist so ´was wie Privatdozentenstatus. Ich glaub´, das ist auch das Einzige, was man heute noch kriegt, ich weiß es nicht. Diese Festanstellungen an den Unis, ich kenn´ da auch - wie gesagt - diese zwei Beispiele, das sind aber auch Leute, die eh .. haben Privatdozentenstatus, haben aber Tätigkeitsfelder außerhalb der Uni, so ´was finde ich attraktiv, aber ´ne reine Hochschulkarriere, dazu kenne ich, ja, dazu kenne ich, ich weiß nicht, ob da () es gibt Leute hier, die sind hier an der Uni, und die Fühler strecken die trotzdem nach außerhalb aus. Aber Privatdozent heißt ja ´was Ande-*

res, Privatdozent heißt ja, die müssen so und so viel Stunden Lehre machen, aber sind darüber hinaus eigentlich frei von der Uni. Und ich glaub´ für das, was sie hier machen, werden sie noch nicht ´mal bezahlt“ (85-85).

" Ja. Die informellen Strukturen sind solche Sachen, die ich gerade angesprochen habe. Für ´ne Zeit - ich sag´ ´mal der Doktorarbeit - mag man, wenn die Chemie dann stimmt, mag das in Ordnung sein. Aber ich denke, hier laufen sehr viele Prozesse ab, wo man einfach deutlich merkt, dass von Gutdünken einzelner Entscheidungsträger (!). viele Schicksale und viele Laufbahnen hier abhängig sind. Und das würd´ mich abschrecken“ (101-112).

Die Probandin befürchtet, nur wenig frei und selbst bestimmt arbeiten zu können.

"Undurchsichtigkeit, ja, ja. Und das ist auch keine Freiheit, die man dann hat. Dieses ´n bisschen () gut, ist man, wenn man draußen war, dem Arbeitgeber arbeitet frei und selbst bestimmt, und das weiß ich nicht, aber hier bei der Uni kommt mir das noch starrer vor, starrer. Und das wenig Kontrolle und Einsichtsmöglichkeiten ... Und ich denke, man versackt auch, wenn es Beispiele gibt, wo also ein wissenschaftlicher Mitarbeiter so, es gibt ja so eingespielte Paare, die sind seit Jahren zusammen“ (101-112).*

Aus den Schilderungen befreundeter Studentinnen, die als Hilfskräfte tätig sind, hört sie, dass das Arbeitsklima manchmal mit einem „Haifischbecken“ vergleichbar sei (63-63).

1.2.2 Arbeitsbeziehung ProfessorIn/DoktorandIn

Die Probandin wünscht sich ein unterstützendes, von Interesse geprägtes Verhältnis in der Zusammenarbeit mit dem Professor. Sie hält eine gute Arbeitsbeziehung für grundlegend für das Gelingen einer Promotion.

"Aber ein großer, ein wichtiger Aspekt, um auch so ´ne Ordnung für sich zu haben und sich hier in den Strukturen zurecht zu finden, war schon auch, einen Prof´ als Ansprechpartner zu finden, jemand, der bereit ist, einen in den Prüfungen zu unterstützen, bei dem man thematisch gut aufgehoben ist, ja, und wo die Chemie stimmt. Weil man ist ja als Diplomand nun auch ne (?). klein“ (125-125).

Entsprechend positive Erfahrungen hatte sie bei ihrer Diplomarbeit gemacht

"Da ist so ´was wie ´ne positive Beziehung entstanden, weil sie mich auch sehr gut betreut hat bei der Arbeit und so ´was wie ´n Interesse am Thema, und wie man auch die Fragestellung entwerfen könnte, die über so ein Thema hinaus ginge“ (21-21).

und berichtet von Beispielen im Verhältnis Doktorvater/Doktorand , „die schief gelaufen sind, wo das Vorhaben dann wieder abgebrochen worden ist“ (22-24).

1.2.3 Sozialstatus/Karriere

Die Probandin hat einen nichtakademischen familiären Hintergrund. Dass sie mehr aus ihrem Leben machen soll als die Eltern, hat sie als "Botschaft" empfangen. Mit dem Sozialstatus einer Promotion weiß sie nicht recht umzugehen, da "Karriere" für sie negativ besetzt ist. Sie hält es für möglich, dass sie dies typischerweise als Frau so sieht.

"Also, ich entstamm´ aus einer Arbeiterfamilie. Mein Vater war vierzig Jahre lang als Schachthauer im Bergbau tätig. Ein ganz blanker Sozialdemokrat (lacht)., sag´ ich jetzt mal, ob das jetzt gerade gut ist, weiß ich nicht, ich sag´ s aber, meine Mutter war Hausfrau, und hat ehemals ´ne Ausbildung gemacht als Friseurin, hat aber irgendwann nicht mehr gearbeitet, schon als ich geboren wurde nicht mehr oder schon bald vorher nicht mehr und das war in den Siebziger. Ehm, die Erwartung, dass ich ´was aus meinem Leben mache, das ist ja so das, was mitkommt als Botschaft, die war immer da, dass ich mehr daraus mache, als das, was sie erreicht haben, aber auch ehm .. Promotion .. weiß ich nicht, das müsste ich meinem Vater bis ins Kleine erklären, wie da der Ablauf ist. Der versteht das bei den Diplomen kaum, aber Karriere machen .. ich weiß nicht, ob mein Vater den Begriff mögen würde, also mein Vater lebt nur noch, deswegen sag´ ich mein Vater, meine Mutter lebt nicht mehr. Aber sicherlich ´n gut bezahlten Job, ´ne gute Position, also ehm .. Karriere machen, ich mag´ den Ausdruck nicht, ich weiß nicht, warum. Der ist so negativ behaftet, weiß ich nicht, aber es gibt natürlich auch die Theorien, dass Frauen das Wort Karriere nicht so gerne in den Mund nehmen" (58-58).

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis

Die Probandin möchte nach Abschluss des Diploms eine Berufstätigkeit aufnehmen und dort eventuell ein Thema finden, mit dem sie gegebenenfalls promovieren könnte.

"aber ich fänd´s gut, erst mal mit dem Diplom in der Praxis zu arbeiten. Und vielleicht entwickeln sich dann durch die Tätigkeit in der Praxis noch ´mal ganz spezielle Fragestellungen, mit denen man dann an die Uni zurückgehen kann" (35-35).

3. Familie

Die Probandin hat keinen Kinderwunsch: "so ein Familienmensch bin ich eh nicht, für mich stellt sich die Frage jetzt erst mal nicht" (53-53).

Sie befürchtet, dass ein Vorhaben wie eine Promotion unterbrochen werden könnte, wenn Kinder erst einmal da sind:

"Weil ich im Moment auch in keiner Beziehung lebe und auch so mit Heiraten nichts am Hut habe, es kann sich aber auch in zwei Jahren ändern, aber ich würde mir dann, was dann ist, weiß ich nicht, ich würde mir dann wünschen,

dass solche Gründe nicht so in den Vordergrund treten, dass ich so ein Projekt dann nicht mache oder so weit verschiebe, dass ich 's irgendwann gar nicht mehr mache. Da kommt man aus der Routine, glaube ich, da ist man relativ schnell drin und kommt ganz schlecht wieder raus. Also mit Routine meine ich, ja, zu Hause bleiben und die ersten paar Jahre Kinder hüten, das erfordert 'ne Menge Disziplin. Das sieht man auch an den Studentinnen, die während des Studiums Kinder bekommen haben, wie schwer das fällt, da wieder einzusteigen. Wenn man dann noch an eine Promotion denkt, ja“ (54-56).

4. Barrieren/Hürden

4.1 Dauer der Promotionsarbeit

Die Probandin möchte sich während einer Zeitdauer von zwei Jahren nicht die nötige Selbstdisziplin auferlegen.

"Während dieser zwei Jahre, das ist eine harte Zeit, und Disziplin, das ist mir manchmal ein Gräuel, Selbstdisziplin aufbringen“ (149-149).

Zum Zeitpunkt des Interviews benennt sie die visualisierte Schreibtischarbeit als etwas, *"was mir im Moment am Entferntesten liegt....zäher Prozess, fernab der Welt sein“ (143-143).*

4.2 Berufseinstieg nicht verpassen

"Der Zeitpunkt der Promotion wäre für mich wichtig.....und der mögliche Einstieg und Zugang zu einem möglichen Arbeitsgebiet“ (4-4).

4.3 Auswahl des Doktorvaters/der Dokormutter und Qualität der Arbeitsbeziehung

Die Probandin würde ihre Doktorarbeit nicht *"bei jeder x-beliebigen Person" (18-18)* schreiben wollen. Sie betont die Wichtigkeit des Wohlwollens seitens des betreuenden Hochschullehrers und der Qualität der Zusammenarbeit.

"Also, ich denk', dass ist in erster Linie 'ne ganz persönliche Sache und 'ne Sache, die mit Kontakten zusammen hängt und wie dort die Chemie stimmt. Generell sagen, kann ich das nicht. Es hängt von dem jeweiligen Gutdünken der Person ab, von der man betreut wird. Wenn das stimmt, dann stimmt auch alles andere, dann kann man, glaube ich, den Rahmen dafür schaffen. Aber ich kann nicht sagen, dass ich bei jeder x-beliebigen Person, oder mit jeder x-beliebigen Person zusammenarbeiten würde, um meine Doktorarbeit zu schreiben. Das ist personell einfach abhängig von ganz subjektiven Faktoren“ (18-18).

Sie äußert ferner ihren Wunsch nach selbstständigem Arbeiten, möglichst außerhalb der Universität, mit losem Kontakt zum betreuenden Hochschullehrer.

"Also, ich bräuchte da sehr viel Raum, glaube ich, ob der immer an der Uni wäre, das weiß ich nicht, aber solche Kombinationen gibt 's ja auch, dass man dafür einen anderen Standort wählen muss, aber trotzdem an der Uni dann der Prof' ist mit dem man zusammenarbeitet. Das heißt ja nicht unbedingt, dass man tagtäglich da sein muss, heißt es ja nicht. Je nachdem, was man für ein Thema hat und was man dafür machen muss" (75-75).

„Zeitlich flexibel auf jeden Fall. Und das andere sind auch wieder so subjektive Dinge, wie jemand eine Doktorandin akzeptiert, das muss ja nicht immer so sein, aber das sind jetzt, weiß ich nicht, da spinne ich jetzt ein bisschen. Die eigentlich nur die eigene Meinung wiederkaut oder ob diese Doktorandinnenzeit wirklich 'ne Zeit ist, wo ich Eigenes und auch das, was völlig konträr ist zu der Auffassung des Prof's oder der Professorin entwickle. Das ist auch noch 'ne Frage. .. Das ist jetzt so bisschen gesponnen von mir, dass ich manchmal den Eindruck habe, das sind Leute, die eigentlich nur noch 'mal das, und nicht eigentlich 'was Eigenes machen" (72-72).

Auswertung Probandin: 2-F02LN023n
--

KONTEXT:

Die Probandin ist Studentin im Fachbereich Bildungswissenschaften, 23 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos, und schließt voraussichtlich im Dezember 2002 ihr Studium ab. Ihr Bruder promoviert derzeit im Fach Biologie.

Sie hat eventuell nach Beendigung des Studiums eine Stelle bei einer Weiterbildungsinstitution in Dortmund in Aussicht.

Kurzzusammenfassung:

Sie steht einer Promotion grundsätzlich positiv gegenüber, möchte jedoch nach Abschluss des Studiums unbedingt erst einmal praktisch arbeiten. Eine persönliche Familienauszeit für die Erziehung von Kindern hat für sie Priorität vor einer möglichen Promotion. Wenn ihr jedoch eine Fachvertreterin persönlich zu einer Promotion rät, überdenkt sie ihre Entscheidung, nach dem Studium direkt in die Praxis zu gehen. Darüber hinaus stellt für sie eine gute Unterstützung seitens der Professorinnen und Professoren eine Grundvoraussetzung dar.

Detaillierte Auswertung**1. Folgen****1.1 Arbeitsfeld Universität****1.1.1 Forschung und Lehre**

Die Probandin hat in ihrem Studienschwerpunkt „Erwachsenenbildung“ gewählt. Dieser Berufswunsch würde mit der späteren Lehrtätigkeit im Rahmen einer Dozentenstelle korrespondieren, jedoch begegnet sie dem forschungsmethodischen Teil einer Dissertation mit Skepsis:

„Die Lehre so, die Arbeit mit Studenten, ich denke, das würde mir viel Spaß machen, aber die Forschung und die Untersuchungen, also der Hauptbestandteil, da bin ich ein bisschen skeptisch, ob mir das wirklich liegen würde“ (19-20).

1.1.2 Antizipierte Aufgabeninhalte: Theorielastigkeit

Sie stellt sich eine Hochschulkarriere gefüllt mit „*sehr viel Theorie, völlig trocken*“ (27-27). vor, möchte „*lieber praktisch arbeiten, mit Menschen zu tun haben*“ (25-25) und fürchtet, letzteres könnte dabei „*so'n bisschen auf der Strecke bleiben*“ (25-25). In den Seminaren hat sie als Studentin immer diejenigen Veranstaltungen bevorzugt, in denen sie sich auch „*mal praktisch erproben konnte*“ (29-29). Es kann daraus geschlossen werden, dass ein mögliches Arbeitsfeld, das hohe theoretische Ansprüche stellt, vor diesem Hintergrund wenig Attraktivität für diese Probandin besitzt.

Im anschließenden Struktogramm sieht sie ebenfalls als Folge der Promotion „*Viel theoretische Arbeit*“ und bewertet sie mit „(-).“ ausdrücklich negativ.

1.1.3 Atmosphäre

Sie hat im Rahmen ihres Studiums die Atmosphäre an der Uni als anonym und das Verhältnis zu Professoren als distanziert erlebt: „*Das ist doch meistens relativ anonym. Man hat gar nicht so den persönlichen Zugang zu den Dozenten*“ (5-5). Damit einhergehend hatte sie „*das Gefühl, ganz wenig Unterstützung zu erhalten*“ (33-33). Es kann davon ausgegangen werden, dass dieses Klima nur wenig einladend auf sie wirkt.

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis

Eine sofortige Promotion im direkten Anschluss an das Studium ist für die Probandin nicht vorstellbar. Sie möchte „*so richtig in die Praxis, so gucken was Sache ist*“ (65-66). Abgesehen von dem studieninternen Praktikum hatte die Probandin bisher keine Gelegenheit, die Arbeitswelt kennen zu lernen, da sie sofort nach dem Abitur mit dem Diplom-Pädagogik-Studium begonnen hat. Ein weiterer Verbleib an der Hochschule würde ihrem Wunsch nach einem „richtigen Abschluss“ und „was Neuem“ (63-63) widersprechen:

„Ich würde jetzt gerne noch mein Studium beenden und dann einen ganz neuen Lebensabschnitt anfangen. Wenn ich jetzt promoviere, dann würde ich immer noch in diesem Uni-Betrieb drin sein. Das würde sich immer noch weiter in die Länge ziehen. Ich glaube, ich bin jetzt an einem Punkt angekommen, wo ich gerne auch zum Abschluss kommen möchte und was Neues anfangen möchte. Das wäre dann kein richtiger Abschluss“ (63-63).

Im anschließenden Struktogramm sieht sie den „*Verbleib in der Uni*“ als Folge und bewertet dies ausdrücklich mit „(-).“ negativ.

2.2 Familienauszeit

Die Befragte sieht eine Familienauszeit als Alternative zur Promotion an, die für sie eindeutige Priorität hat. Sie reflektiert die klassische Rolle der weiblichen Zuständigkeit und sieht zwar die Väter ebenfalls in der Pflicht, jedoch diesen Anspruch auf Gleichstellung gesellschaftlich de facto nicht erwirklicht:

„Ja, aber eine Berufstätigkeit ist mir schon wichtig. Mir war es auch wichtig, einen vernünftigen Berufsabschluss zu machen. Aber da gibt es eben auch noch die Option Familie. Das würde ich dann schon vorrangig sehen, vor einer Promotion“ (60-61)

„ (...) Erst mal das Studium mit dem Diplom zu Ende (...) machen und dann mal eine Zeit lang tätig sein und dann auch noch ein bisschen für die Familie zuständig sein möchte.

Männer sind da nicht so zuständig?

Sollten, aber ich glaube in der Praxis ist das noch illusorisch“ (57-59).

In ihrem Struktogramm trägt die Probandin ausdrücklich unter „Alternativen“ ein: „später Familie“.

3. Barrieren/Hürden

3.1 Angst vor mangelnder Unterstützung

In ihrem Struktogramm findet sich an erster Stelle unter „Barrieren/Hürden“ ihre „Angst vor mangelnder Unterstützung“, die einen möglichen Erfolg gefährden könnte:

„Ich denke, bei einer Promotion braucht man eben auch noch viel Unterstützung von dem Doktorvater. Wenn dann eben so wenig Unterstützung kommt, dann hätte ich auch Angst, dabei auf der Strecke zu bleiben. Natürlich muss ich mir alles selbst erarbeiten. Ich denke, es ist immer gut, wenn man noch jemanden hat, der sich wirklich in gewisser Weise um einen auch noch kümmert“ (35-35).

Sie hat bereits konkrete Vorstellungen von der Art und Weise der Unterstützung, die sie für sich benötigt:

„Dass derjenige Zeit hat für mich, dass er sich in Ruhe auch mal Zeit nimmt für Gespräche, dass man mit ihm Fragen diskutieren kann, dass er auch eigene Impulse gibt, damit man auch noch mal weiterdenken kann in eine andere Richtung. So stelle ich mir Unterstützung vor“ (37-37).

Alle Pfeile der ‚Kräfte, die Barrieren überwinden‘ sind in ihrem Struktogramm auf die Beseitigung der „Angst vor mangelnder Unterstützung gerichtet“.

3.2 Mangelndes Interesse an theoretischer Arbeit

Wie schon unter 1.1.2 (Folgen) beschrieben, nimmt die Probandin die mögliche Theorielastigkeit einer Promotion als ausdrückliche Hürde, ein solches Vorhaben zu beginnen, für sich wahr. An zweiter Stelle findet sich auch in ihrem Struktogramm das geringe Interesse an theoretischer Arbeit wieder.

3.3 mangelndes Kompetenzvertrauen bzgl. Forschungsmethoden

Sie nimmt ihre Kenntnisse im Bereich Forschungsmethoden als defizitär wahr und geht davon aus, dass sie sich für ein Promotionsvorhaben noch intensiv damit beschäftigen müsse:

„Ich weiß nicht, ob da meine Kenntnisse, die ich aus den Forschungsmethoden mitgenommen habe, ob die dazu ausreichen würden, oder ob mir das so gut gelingen würde? – Ein bisschen skeptisch bin ich da. – Ja genau, was so die Durchführung von Untersuchungen angeht. Ich finde, da reichen auch die Forschungsmethoden allein nicht aus. Da müsste man sich auch auf jeden Fall noch weiter intensiv mit beschäftigen“ (50-50).

3.4 finanzielle Unterstützung

Während des Interviews hat die Probandin die materielle Seite eines Promotionsvorhabens nicht angesprochen. Lediglich an 4. Stelle findet sich in ihrem Struktogramm „finanzielle Absicherung“. Sie wohnt derzeit noch bei ihren Eltern und wird finanziell von ihnen unterstützt.

3.5 Informationsdefizit

Sie beklagt mangelnde Informationen darüber, wie sie *„jetzt in EW promovieren könnte, darüber habe (sie) so gut wie gar keine Informationen“* (73-73). Im Struktogramm schreibt sie, dass ihr „Informationen über Formalitäten“ helfen würden.

4. Spekulation über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Sie sieht ihre eigene Haltung, ihr Studium zu beenden, anschließend eine Zeit lang zu arbeiten, um dann *„auch noch ein bisschen für die Familie zuständig“* (56-56) sein zu wollen auch für andere Frauen in ihrer Situation gegeben.

5. Bedeutung, angesprochen zu werden

Aus verschiedenen Aussagen wurde deutlich, dass es der Befragten schwer fällt, sich vorzustellen, „dass einer der Professoren auf (sie) zukommt (...)“ (3-3). Sie betont ausdrücklich sowohl zu Beginn, als auch am Ende des Interviews die Bedeutung, die das persönliche Angesprochenwerden für ihre Entscheidung hat:

„Also wenn mir wirklich ein Professor dazu raten würde zu promovieren, also dann würde ich auch ernsthaft darüber nachdenken und mich dann mal genauer damit auseinandersetzen, welche Aufgaben dann auf mich zukämen“ (3-3).

„Oh... (lacht)... Ein interessantes Thema, tolle, unterstützende Professoren, die mir vielleicht auch persönlich raten zu einer Promotion. Das würde mich noch mal zum Umdenken animieren“ (69-70).

6. Selbstbild / Kompetenzvertrauen

Abgesehen von ihrem mangelnden Vertrauen in ihre forschungsmethodologischen Kenntnisse (s. 3.3), sieht sie sich allerdings in der Lage, die Erwartungen einer DozentIn bzgl. einer Promotion erfüllen zu können:

„Das ist jetzt schwer mir vorzustellen, welche Erwartungen ein Dozent hat. Ich denke, dass er in erster Linie Engagement erwartet, ein Interesse natürlich an dem Thema. Dann natürlich auch die entsprechenden fachlichen Fähigkeiten, was jetzt das Design von so einer Arbeit anbelangt usw. – Ja, das denke ich, würde ich so erfüllen können, ja“ (54-54).

7. Methodenevaluation

Eine Befragung zur anschließend durchgeführten bildgebenden, assoziativen Erhebungsmethode wurde hier noch nicht durchgeführt.

Auswertung Probandin 2-F03LA+23j

Kontext:

Die Interviewte ist Studentin der Dipl. Pädagogik. Sie schließt ihr Studium im Dezember 2002 mit dem Diplom ab. Die Studentin ist zur Zeit des Interviews als SHK beschäftigt. Ihre Eltern sind Migranten, die aus dem Iran nach Deutschland kamen, als die Tochter 2 Jahre alt war. Sie ist 23 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos.

Kurzzusammenfassung:

Die Studentin hat eine Promotion langfristig in Erwägung gezogen. Sie fühlt sich noch nicht erfahren genug, ein solches Vorhaben im Anschluss an das Studium anzugehen. Sie möchte noch weitere Erfahrungen sammeln. Das Interesse an der Promotion ist für sie stark an den Inhalt gekoppelt, der eine gesellschaftsverändernde Relevanz haben soll. Sie ist weniger materiell orientiert. Ihre Lebensplanung sieht vor, zunächst eine Weiterbildung in Richtung Psychotherapie zu machen (in Verbindung mit ihrem Schwerpunkt Interkulturelle Pädagogik). Sie kann sich vorstellen, eventuell eine Promotion damit zu verbinden.

Auswertung des Interviews:

1. Folgen

1.1 Gesellschaftlicher Nutzen

Die Studentin hat im Laufe ihres Studiums ein Interesse für die Bereiche ‚Interkulturelle Pädagogik‘ und ‚Psychotherapie‘ entwickelt und würde diese gerne miteinander verbinden. Sie möchte das große Feld eingrenzen und einen für sie interessanten Bereich näher erschließen. Dabei ist es ihr neben dem Erwerb des Dokortitels wichtig, etwas Neues für dieses Fachgebiet beizutragen:

"Ich hab halt schon irgendwie den Anspruch, es soll nicht nur mir, sondern auch der Menschheit was bringen, meine Promotion. Es soll nicht nur für mich da sein, nachher, dass ich den Dokortitel habe. Und – das Gebiet an sich ist halt sehr unerforscht, aber innerhalb dessen gibt es ja vielleicht einen bestimmten Teilbereich, der mir dann insbesondere sehr liegt und ich daran dann aus persönlichen Gründen ein besonderes Interesse habe und da dann was Neues zu beizutragen" (43-44).

1.2 Neue Ideen, Anstöße und Spezialisierung

Die Studentin hat in Erwägung gezogen, ihr Studium in England fortzusetzen und weiterhin wissenschaftlich tätig zu bleiben. Ihre Planung sieht vor, zunächst den Studiengang "Master of Science in Psychology and Culture" zu absolvieren und eventuell eine Ausbildung zur Psychotherapeutin mit dem Schwerpunkt "transkulturelle Psychologie" anzuschließen. Sie bekundet Interesse an sozialwissenschaftlicher Forschung:

"Ich glaube, im Sinne von – ich weiß es nicht – ich stelle es mir spannend vor, vielleicht tatsächlich innerhalb der Forschung tätig zu sein. Ich weiß nicht – an irgendeinem Institut, stelle ich mir spannend vor, da mal was total Neues zu erkunden, neue Sachen zu erschließen, bis ich dann vielleicht irgendwann so weit bin" (139-139).

Die Dissertation bedeutet für sie eine Spezialisierung in einem Fachbereich.

"Ich denke, es ist ja schon irgendwo eine Spezialisierung in einem Bereich. Und – ich weiß nicht – die Kenntnisse in dem Bereich werden mit Sicherheit am Ende der Promotion andere als am Anfang der Promotion sein" (33-33).

1.3 Berufliche Position

Obwohl die Studentin eher ideell als materiell orientiert ist, sieht sie die finanzielle Auswirkung positiv; ebenso nimmt sie an, eine höhere Stellung erwarten zu können.

"Auch im Hinblick auf später ist mir der Inhalt, ob der zu mir passt doch auch wichtiger als das Geld, was das bringt. Geld ist auch wichtig ... aber gut. Das wäre dann mit Sicherheit auch eine Folge, dass das finanzielle Auswirkungen hat. Hat 'ne Auswirkung auf den Posten, den man dann besetzt" (36-36).

1.4 Finanzielle Vorteile durch den höheren Abschluss

s. Punkt 1.3

2. Alternativen

2.1 Fachspezifische Ausbildung

Die Studentin plant im Anschluss an ihr Studium einen zusätzlichen Masterstudiengang in England sowie eine Ausbildung zur Psychotherapeutin mit dem Schwerpunkt "transkulturelle Psychologie".

"Ich hab' ja schon angedeutet, dass ich das Jahr in England machen würde, was ja auch schon ein Teil der wissenschaftlichen Laufbahn ist. Das ist ein Zusatzstudiengang, ein Master-Studiengang, "Master of Science in Psychology and Culture", nennt sich der Studiengang. Also inhaltlich ist das natürlich sehr, sehr interessant, insbesondere dann auch sprachlich, weil halt wirklich in dem Bereich Psychologie, Interkulturalität halt Deutschland sehr sehr rückständig ist. Das meiste an Forschung und Literatur dann aus dem englischsprachigen Raum kommt. Meine Sprache im Englischen ist zwar ganz gut, aber ich habe mich noch nie mit wissenschaftlicher Literatur auseinander gesetzt. Mal abgesehen von dem Zusatzwissen und Zusatzstudiengang ist das sprachlich auch ne super Sache, von der ich da profitieren würde. Dann halt die Ausbildung zur Psychotherapeutin auch mit dem Schwerpunkt "transkulturelle Psychologie", was halt da in Wiesbaden, wo ich hin will, möglich ist. Danach – das ist in vier/fünf Jahren – bin ich 28 oder so, werde ich mich auch

nicht niederlassen im Sinne von einer Praxis. Daran denke ich jetzt nicht“ (138-138).

2.2 In den Beruf gehen

Die Studentin würde gerne zunächst in den Beruf gehen. Diese explizite Aussage trifft sie in ihrem Struktogramm, im Interview macht sie darüber keine Angaben.

3. Barrieren/Hürden

3.1 Praxisunerfahrenheit für eine Promotion

Die Studentin hält Praxiserfahrung für wichtig als Basis für eine Dissertation. Ihr bisheriger Bildungsweg hatte ihr bisher keine berufspraktischen Erfahrungen ermöglicht.

"Ich habe die Schule abgeschlossen, bin direkt danach zur Uni gegangen. Jetzt habe ich die Uni fast fertig und ich habe tatsächlich keine praktischen Erfahrungen und es wäre, denke ich, kein Problem, mir ein Thema auszusuchen, vielleicht auch ein relevantes Thema, wie ich es gerade gesagt habe, ein Thema, was gesellschaftlich irgendwo von Bedeutung ist. Es ginge, aber es wäre vielleicht nicht so fundiert, fundiert im Sinne von praxisverbunden, wie ich es gerne hätte“ (54-54).

Die Verschränkung von Theorie und Praxis hält sie für wichtig.

"Ideal wär's halt zu promovieren und innerhalb dieses Themenbereichs dann auch praktisch tätig sein zu können nebenbei, einfach dass man halt seine theoretischen Erarbeitungen immer wieder ergänzen oder vergleichen kann mit der Praxis, mit der Realität“ (51-51).

3.2 Verlust des Kontaktes zum universitären Betrieb

Die Studentin befürchtet, den Kontakt zu den Professoren zu verlieren, wenn sie die Universität einmal verlassen hat. Sie macht sich Sorgen bzgl. der Auswahl des Betreuers für ihre Promotion Sorgen.

"Ne, das wär' eigentlich schon natürlich ein sehr gutes Gefühl. Das ist etwas Wissenschaftliches schon und die Anbindung an die Wissenschaft ist ja schon sehr wichtig. Das gehört natürlich auch mit dazu. Ich stelle es mir umgekehrt jetzt wieder eigentlich schwer vor, wenn ich jetzt denke: Ich möchte von der Uni weg. Ich möchte meine Ausbildung machen, ein bisschen Praxis haben usw. und dann promovieren. Ich überlege, wie ist mir das eigentlich möglich, wenn ich von der Uni weg bin?"

Der Kontakt zu den Professoren ist ja auch irgendwo so'n bisschen abgebrochen, wenn ich den nicht absolut und total pflege, bzw. gibt es manche, die sind dann pensioniert bis zu der Zeit.

Bei wem promovier' ich denn dann überhaupt so? Wenn ich in meiner Ausbildung andere Professoren kennen lerne, kann ich dann bei denen promovieren? Das sind eher so Sachen, die mir grad' Sorgen machen. Es soll schon später sein, aber sind die Möglichkeiten dann auch gegeben?“ (58-61).

3.3 Finanzielle Absicherung

Die finanzielle Absicherung nennt sie an 3. Stelle in ihrem Struktogramm. Im Interview geht sie auf den Finanzierungsaspekt der Promotion nicht ein; sie erwähnt, dass sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt *"...das Glück hat, darüber nicht nachdenken zu müssen"* (34-34).

4. Familiengründung

Die Studentin *"...findet es schön, ...jung, also unter 30, ..zu heiraten und .Kinder zu bekommen"* (103-103).

Sie verfolgt jedoch ihr konkretes berufliches Ziel mit Priorität, weil *"sie sich niemals vorwerfen will, etwas versäumt zu haben aus irgendwelchen Gründen"* (110-110).

"Ich verfolge jetzt nicht in erster Linie Familienplanung. Wenn so was dazwischen kommt, dann hab' ich schon den Anspruch, meine Pläne dann auch zu Ende zu bringen, wenn dann aber auch Sachen wie Kinder dann auch dazwischen kommen, passiert ja auch manchmal, dann wünsche ich mir oder hoffe ich, dass mich das dann auch nicht daran hindert, die Sachen, die ich mir vorgenommen habe, dann auch zu Ende zu bringen, zumindest England und die Ausbildung" (108-108).

Die Rollenverteilung in Bezug auf die Familie sieht die Studentin gleichermaßen auf sich und ihren Partner verteilt, auch in Bezug auf die berufliche Karriere.

"Ich weiß nicht, ob ich da zu ideal denke, dafür bin ich ja vielleicht noch zu unerfahren. Das soll eigentlich nichts mit mir zu tun haben, ne, was mein Mann macht. Er kann machen was er berufliche machen will. Ich kann das machen. Wenn es beispielsweise zu einem Kind kommt, dann ist das was, was uns beide angeht und da muss nicht nur ich zurückstehen, was heißt zurückstehen, so würde ich das gar nicht ausdrücken. Da habe nicht nur ich meine Finger im Spiel, sondern genauso er" (114-114).

Aus dem Interview ist zu entnehmen, dass die Studentin ab dem 5. Lebensmonat von ihrer Großmutter betreut wurde. Beide Eltern sind Akademiker und waren berufstätig. Aus heutiger subjektiver Sicht hat es der Interviewten an nichts gefehlt.

" Was ist halt dazu gewonnen hab, ist meine Oma. Und ich hatte nichts an meiner Mutter, was mir gefehlt hat, bei meinem Vater genau so wenig, weil die Beziehung dann .." (150-150).

5. Kritik an universitären Strukturen

5.1 Im Studium nicht erworbene Kompetenzen

Die Studentin sieht sich aufgrund mangelnden Zutrauens in ihre forschungsmethodischen Kompetenzen nicht in der Lage, ihre Diplomarbeit und eine mögliche Dissertation empirisch anzugehen. Sie zieht es daher vor, eine Literatuarbeit zu schreiben.

"...ich weiß nicht – im Studiengang Diplompädagogik ist es halt so, dass man da Forschungsmethoden belegt, 8 Stück, auch hier und da mal gewisse kleinere Untersuchungen durchführt, aber ich trau' mir nicht zu, das jetzt bei der Diplomarbeit anzuwenden bzw. – was heißt "nicht zutrauen"?, es kommt darauf an, aber ich würd' auch sicher davon profitieren. Ich weiß auch nicht... mein Denken ist halt so, ich möchte einen guten Abschluss haben. Ich möchte eine gute Note haben. Die ist mir sicherer, wenn ich halt irgendwie so ne reine Literaturarbeit anfertige, als wenn ich halt experimentiere mit einer empirischen Arbeit. Aber es ist schade, dass ich mir zum jetzigen Zeitpunkt und durch das Studium nicht sicher fühle, das machen zu können. Das finde ich schade und auch im Hinblick auf die Promotion – ich weiß nicht – ich muss mir das irgendwie noch aneignen, also" (134-134).

5.2 Zugang zur Hochschule durch Tätigkeit als SHK

Ein "Schlüsselerlebnis" war für die Studentin die Tätigkeit als SHK, die ihr einen weiteren Zugang zum Studium eröffnete; insbesondere durch die Aufhebung der Distanz zu Professoren und wissenschaftliche Arbeitsweisen.

"Ein Schlüsselerlebnis war dann halt tatsächlich – das war nach meinem Vordiplom, dass ich angefangen hab, als SHK zu arbeiten – das war noch mal ne andere Zeit, die ich hier verbracht habe, die mir noch mal einen ganz anderen Zugang zum Studium geschaffen hat, mir Hintergrundinformationen geliefert hat, die ich auch für mich selbst nutzen konnte, ja um das Ganze auch zu einem großen Ganzen zu verbinden. Auf einmal war ich dann in dem großen System mit drin. Ich stand nicht mehr außen vor, sondern ich war Teil davon" (68-68).

"Was so die Professoren angeht. Da habe ich ne irre Distanz zu Anfang gesehen, ja....So die Bekanntschaft mit meiner Professorin, meiner Chefin, für die ich arbeite, hat da schon so'n bisschen die Distanz weggenommen, ... so was z. B. – Oder: Ich hatte z. B. ganz banal mehr mit der Bücherei zu tun. Ich hatte mehr mit Literaturrecherche zu tun. Ich hatte da auf einmal einen super Computer, den ich zwar zu Hause auch hatte, ne, aber ich saß da nicht so oft vor, sondern nur wenn es ganz dringend sein musste. Hier habe ich dann für Recherche für meine Chefin davor gesessen und hab' dann Strategien gelernt, die ich für mich selber nutzen konnte, für mein Studium. Es waren Arbeitsweisen/Vorgehensweisen, die ich von alleine vielleicht nicht so schnell gelernt hätte" (71-72).

6. Spekulation über Unterrepräsentanz

6.1. Familienplanung

Auf die Frage nach möglichen wissenschaftsinternen Barrieren für Frauen, nimmt die Studentin keine Benachteiligung für sich als Frau wahr, zumal im Fachbereich Bildungswissenschaften anteilig mehr Frauen als Männer studieren.

"Nö. Ich weiß nicht – eigentlich – um mich herum sehe ich weniger Männer" (94-94).

Nach kurzem Überlegen benennt sie als einen der Hauptgründe, mit dem sich das Phänomen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen erklären lässt die Familienplanung:

"Wo ich z. B. auch ganz konkret von einer Kollegin, die hat dort gearbeitet, wo ich gearbeitet hab', mittlerweile nicht mehr, aber halt mitbekommen hab', wie sie sich ein Jahr lang um die Zulassung ihres Promotionsthemas – sie hat lange an ihrem Exposé gearbeitet. Es wurde abgelehnt im Endeffekt, aus welchen Gründen auch immer. Die Professorin, mit der sie das machen wollte, die ihre Doktormutter sein sollte, die bestand darauf, dass sie diese Anstrengung wiederholt, dass sie noch mal von Null anfängt, dass sie diese Sache noch mal anders vielleicht angeht. Wo sie dann gesagt hat, das kann ich nicht machen. Ich bin jetzt 30 Jahre alt. Ich kann nicht noch mal ein Jahr verschwenden mit dem Risiko im Hinterkopf: Das wird dann wieder abgelehnt. Und ich muss dann jetzt was machen, das hat jetzt Hand und Fuß und wird auf jeden Fall genommen" (96-98).

7. Informationsdefizit

Die Studentin hat zum Zeitpunkt des Interviews keine konkreten Informationen über den Weg zur Promotion.

"Nein, überhaupt nicht. Also ich stell' es mir irgendwie so'n bisschen wie ne größere Version einer Diplomarbeit vor. Ich weiß gar nicht – muss man irgendwo die Zustimmung zu einer Promotion holen? (lacht)" (131-132).

8. Methodenevaluation

Die Methode hat der Studentin zu mehr Klarheit über ihre Ziele verholfen. Sie bemerkt eine Irritation bei der Reihenfolge der Fragen.

"Also eigentlich ne gute Sache. Das bringt Dinge vielleicht noch mal fürs Interview, aber eigentlich noch mal für einen selber auf den Punkt. Ja, nichts destotrotz, ein bisschen befremdlich fand ich's schon. Ich weiß nicht, so die Reihenfolge. Ich kann nicht so richtig begründen warum, ist nur so'n Gefühl: Mit den Folgen der Promotion anzufangen, von denen man ja noch am wenigsten weiß, so" (159-160).

Auswertung Probandin 2-F04LN-25n

Kontext:

Die Probandin ist Studentin der Dipl. Pädagogik, 25 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos. Sie schließt ihr Studium voraussichtlich im Juli 2002 mit dem Diplom ab. Sie beabsichtigt, im Bereich Jugendhilfe bei der AWO oder dem Caritasverband zu arbeiten.

Kurzzusammenfassung/Grundhaltung zur Promotion:

Eine Promotion hat sie für sich nicht in Erwägung gezogen. Sie hält sie für ihren Tätigkeitsbereich nicht für erforderlich, denn sie strebt keine Führungsposition an, sondern möchte direkt mit den Jugendlichen arbeiten. Sie denkt eher an geeignete Weiterbildungsmaßnahmen, um sich zusätzlich zu qualifizieren.

Im Verlaufe des Interviews erkennt sie im theoretischen Denkmodell die Möglichkeit, sich auch über eine Promotion spezialisieren zu können, schließt dies jedoch anschließend wieder für sich persönlich aus.

Auswertung des Interviews:

1. Folgen

1.1 Arbeitsfeld außerhalb der Universität

Die Probandin betont ihre Orientierung an praktischer Arbeit mit Jugendlichen und hält für Leitungsaufgaben eine Promotion eventuell für erforderlich, für ihre Tätigkeit möglicherweise sogar für hinderlich.

"Wenn ich mir jetzt so Gedanken darüber mache, möchte ich das auch, glaube ich, gar nicht. Ich möchte eigentlich eher so den Kontakt zu den Jugendlichen haben. Also praktische Arbeit, weil so eine Leiterposition stelle ich mir vor, die sitzen mehr im Büro und verteilen alle die ganzen Aufgaben an die Leute und ich möchte eigentlich lieber gern die Aufgaben bewältigen, die an mich dann gestellt werden. Dieser praktische (), ja, der Bezug zu den Jugendlichen auch dann" (37-37).*

Die Befragte präferiert eine praktische Tätigkeit, bei der ein direkter Kontakt mit der Bezugsgruppe möglich ist. Konzeptionelle Entwicklungsaufgaben scheinen für sie eher nachrangig zu sein.

1.2 Arbeitsfeld Universität

Die Probandin sieht keinen Reiz im wissenschaftlichen Arbeiten an der Universität. Dies begründet sie einerseits mit ihrem grundsätzlichen Bezug zu einer praktischen Tätigkeit:

"Ich weiß nicht warum. Weil es vielleicht zu langweilig ist, oder zu kompliziert, mich dahin zu setzen und einen Text zu bearbeiten. Ist nicht so mein Ding, glaube ich" (23-23).

Andererseits wirkt die Studienzeit auf sie wenig einladend, an der Hochschule weiter zu verbleiben:

1.2.1 Verhältnis zu DozentInnen

Im Verhältnis zu DozentInnen hat die Probandin weniger Unterstützung erfahren, als sie erwartet hatte.

"Also, ich habe jetzt nie irgendwie mit einem Krach oder Stress gehabt. Konnte mich eigentlich mit denen () gut mit einem war ich nicht ganz so zufrieden, bei dem ich erst mal meine Diplomarbeit schreiben wollte. Der hat mich also gar nicht unterstützt irgendwo, machen sie mal hier, machen sie mal da, suchen sie mal da. Und das fand ich also nicht so toll, weil ich brauche auch irgendwo die Unterstützung und die Anleitung auch und deshalb hab´ ich halt bei Frau X. die Diplomarbeit geschrieben und das fand ich eigentlich sehr unterstützend, wie sie war. Deshalb habe ich sie auch genommen, weil auf der einen Seite unterstützt sie einen auch, auf der einen Seite ist sie aber auch sehr kritisch und verlangt viel aber. Aber deshalb habe ich sie und Frau Y. ausgesucht. Also jetzt so Krach oder so hatte ich eigentlich mit keinem" (33-33).*

2. Alternativen

Die Probandin möchte sich berufsbegleitend im therapeutischen oder beratenden Bereich weiterbilden (Mediation, Supervision).

"Eher ´ne Weiterbildung eigentlich. Weiterbildung oder Fortbildung im Bereich Therapie. Oder Beratung, Mediatorin, so Konfliktberater halt. Da habe ich mir eher also Gedanken drüber gemacht, ob ich das halt nicht eher machen möchte, was für mich sinnvoller ist eigentlich. Weil ich da auch praktisch arbeiten kann, weil da auch Supervision und so was alles da drin ist. So'n Dokortitel, glaube ich, ist nicht so wichtig für mich da in dem Bereich" (35-35).

3. Barrieren/Hürden

3.1 Antizipierte Tätigkeit an der Universität

Aufgrund eigener Beobachtungen des Lehrbetriebs an der Universität hält die Probandin die Lehrtätigkeit für wenig reizvoll:

"... Und wenn ich dann vorne als Dozent stehen würde und dann die Erfahrung, die ich als Student gemacht habe, sitze da gelangweilt rum, und wenn ich mir dann vorstellen würde, du würdest vorne als Dozent stehen und die Studenten sitzen alle so da wie ich jetzt z. B., dann würde ich irgendwann die Motivation, glaube ich, und die Lust verlieren danach. Da würde ich mich so einschätzen" (17-17).

3.2 Mangelnde Information

Die Probandin hat im Laufe des Studiums keine Informationen zur Promotion erhalten. Sie hätte allerdings von sich aus Informationen eingeholt, wenn sie Interesse daran gehabt hätte.

"Da hätte ich mich informiert, wenn das für mich in Frage gekommen wäre" (53-53).

3.3 Mangelnder Praxisbezug

Die Probandin räumt ein, dass eine Promotion sie eher interessieren würde, wenn sie berufspraktische Erfahrungen mit einbringen könnte.

"Vielleicht eher ja, von. Klar, sicher. Weil ich ja da auch, denke ich mal, Erfahrung in dem Bereich dann auch gesammelt hab', die ich da mit einbinden kann" (72-72).

4. Spekulationen über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Die Probandin vermutet die Ursachen für das geringe Interesse von Frauen an einer Promotion in unterschiedlicher Karriere- und Familienplanung von Männern und Frauen:

"... Hm, vielleicht weil sie sich denken, die kriegen später eh Kinder, warum soll ich dann promovieren? Aus dem Grund vielleicht? Oder aus dem gleichen Grund, den ich gesagt hab, dass die vielleicht lieber praktisch arbeiten möchten? Oder dass die halt, weil Männer vielleicht mehr darauf erpicht sind, 'ne Karriere zu machen als Frauen zum Beispiel jetzt" (43-43).

"Denke ich, ja. Würde ich so sehen. Ich bin jetzt nicht unbedingt so karrieregeil, dass ich irgendwo einen hohen Posten haben müsste" (45-45).

5. Familiärer Hintergrund/Modelle

Die Probandin hat einen nichtakademischen familiären Hintergrund, eine ihrer Freundinnen aus dem Fachbereich Kommunikationswissenschaft (Nebenfach Philosophie und Anglistik) beabsichtigt zu promovieren. Sie ist der Auffassung, dass dies in diesem Studiengang "...eher passt" (86-86).

6. Bedeutung, angesprochen zu werden

Im Falle einer Ansprache einer DozentIn, die ihr zu einer Promotion rät, empfindet sie eine positive Verstärkung ihrer Person und ihrer Leistung.

"Ich denk, aufgrund meiner Leistung, weil er mich mag, weil man mich hier an der Uni behalten möchte, diese Gründe vielleicht" (7-7).

7. Methodenevaluation

Die Methode wird von der Probandin als positiv für ihre eigene Entscheidungsfindung beurteilt.

"Ja. Das ist gut. .. Gut, warum ich das nicht machen möchte, war mir eigentlich klar, ja. Aber dass man das dann noch mal so sieht halt. Und welche Möglichkeiten es halt gibt, dass man das vielleicht doch verbinden könnte, ... (101-101).

"Gut. Weil dadurch ist mir selber auch vielleicht noch mal genau klar geworden, warum ich es eigentlich nicht machen möchte" (99-99).

Auswertung Probandin 2-F05VN+29n**Kontext:**

Die Probandin ist Studentin im Fachbereich Bildungswissenschaften, 29 Jahre alt, verheiratet, kinderlos und schreibt gerade ihre Diplomarbeit. Ihr Berufswunsch ist es zu forschen und Bücher zu schreiben, dies am liebsten freiberuflich.

Kurzzusammenfassung::

In ihrem Wunschbild sieht sie sich als Forscherin, steht deshalb einer Promotion grundsätzlich sehr positiv gegenüber. Da sie jedoch keine positiveren Berufschancen mit einem Dokortitel sieht, sondern fürchtet, hiermit überqualifiziert zu sein, möchte sie zunächst Praxiserfahrungen machen. Sie hält eine Promotion für vereinbar mit einer gleichzeitigen Familiengründung.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Erwartungsdruck****1.1.1 Nicht-authentisches ‚Rollenspiel‘**

Aus den Respektbekundungen ihrer Mutter, die in ihrem beruflichen und teils privaten Umfeld viel Kontakt mit promovierten Kollegen und Bekannten hat („weil diese Leute eben so unheimlich angehimmelt werden“) (141-141), folgert die Probandin, im Falle einer eigenen Promotion bestimmte Verhaltenserwartungen erfüllen zu müssen, die mit einem nicht authentischen ‚Rollenspiel‘ vergleichbar sind. Dies sieht sie sehr kritisch und wehrt sich dagegen.

„Also meine Mutter ist in der Politik tätig und in der Stadtverwaltung, überhaupt in ihrem Freundeskreise gibt ´s einige Doktoren. Und ich hab´ das Gefühl, sie hat da unheimlich Respekt vor denen. Das fällt mir jetzt so spontan dazu ein. Und vielleicht liegt ´s daran, also, die reden auch immer ganz gebildet (lacht). Und ich bin eigentlich ein lockerer Typ, also ich möchte dann auch noch ´mal ganz locker reden können. Also, ich verbind´ da irgendwie Steifheit mit und eben so, ja, ja“ (126-126) (...).

„Also ich entspreche nicht dem, was ich eben bisher gesehen habe (lacht)“ (144-144).

Sie antizipiert, dass ihre Mitmenschen eine devote Haltung ihr gegenüber einnehmen könnten, was inkongruent mit ihrem Selbstbild wäre:

„Ja, bei mir kommt es negativ an, weil ich, ja, diese Distanzierung von den anderen Leuten irgendwie, also, so vielleicht auch ein bisschen herabgucken einfach. Also, ich hab´ jetzt den Dokortitel, so kommt mir bei den Leuten eben manchmal vor, und ich hab´ jetzt mit dem gemeinen Volk (lacht). nichts mehr zu tun. Und das finde ich irgendwie, also ich würd´ da nicht denken, ich wär´ ´was Besseres oder so. Den Eindruck habe ich eben manchmal. Also, das fin-

de ich nicht so schön (leise).“ (146-146).

(...).

„Auf diese Leute reagieren und das ist immer so super Respekt und.. so bin ich eben nicht. Also, ich möchte nicht, dass die Leute vor mir ehrfürchtig niederknien und da hab´ ich manchmal so das Gefühl, also das ist so (lacht).

Also das passt eigentlich nicht zu dem Bild, was sie von sich haben?

Nee.

Da sind sie nicht so abgehoben und so distanziert (?).

Ja, genau. (...). Also ich möchte so unter die Menschen (lacht).

Von den Menschen gemocht werden und nicht des Titels wegen gemocht werden?

Ja, genau, ja ja auch, klar“ (130-138).

1.1.2 Karrieredruck und Geschlechtsrolle

Als Folge einer Promotion antizipiert die Befragte einen hohen Karrieredruck und befürchtet, für eine Familie weniger Zeit zu haben.

„Also, ich muss gestehen, ich hab´ auch immer die Vorstellung, wenn ich promoviere dann, was heißt (?)., also, muss ich Karriere machen (!)., also es ist dann ein unheimlicher Karrierejob mit unheimlich viel Aufwand und Engagement und so, habe ich dann noch Zeit für Familie (?). also. Das ist so bisschen auch im Kopf“ (68-68).

Ferner konnotiert sie den Begriff „Karriere“ eher männlich und schreibt Frauen andere Werte zu. Sie räumt ein, dies unreflektiert und stereotyp zu tun.

„Also, Karriere (!)., ich verbinde damit auch Karriere irgendwie, ich weiß nicht mehr sonst, vielleicht wird das den Männern zugestanden doch noch (leise). Oder, vielleicht, klingt so vorurteilsmäßig (lacht), aber dass vielleicht Frauen mehr so Ideale haben, wollen so ins Praktische also irgendwie, weiß ich nicht..“ (84-84).

Die Probandin reflektiert im Zusammenhang mit dem Karrierebegriff die beiden unterschiedlichen „klassischen“ Geschlechtsstereotypen und ihre gesellschaftlich definierten Zuschreibungen. Sie problematisiert ihre eigene Ambivalenz zwischen dem Wunsch nach beruflicher Verwirklichung und dem unbedingten Anspruch auf Familienleben:

„ (lacht). Also, wenn ich an Karriere denke, denke ich immer, dass ich gleichzeitig den Verlust habe von Familienleben und eben diese Sachen, ja, und das ist irgendwie so schade, ich glaube, das hat ein Mann nicht. Also, wenn er Karriere macht, hat er immer noch die Chance, ´ne Frau zu finden, die eben das Familienleben organisiert und ihn unterstützt und also, ich mein´ ich würde auch Unterstützung bekommen natürlich, aber ich fänd´s auch schade (!)., also ich möchte auch Familienleben haben. Wie kriege ich das in Einklang (?), ich glaub´, das ist die Schwierigkeit also und dann immer die Angst, das zu verlieren eben komplett, eben, finde ich auch schade“ (153-153).

1.1.3 Verantwortungsdruck

Eine höhere Position verbindet sie gleichzeitig mit mehr Verantwortung, die sie scheut: *„Ich hab’ das Gefühl, in ’ner höheren Position hat man natürlich mehr Verantwortung. Ja, vielleicht scheu’ ich mich davor ’n bisschen (lacht).“ (110-110).*

In ihrem Struktogramm setzt die Probandin als antizipierte Folge der Promotion die *„Verpflichtung, Erwartungen erfüllen zu müssen“* auf den ersten Rang und bewertet dies negativ (-).

1.2 Forschungsinteresse

Die Probandin hat im Rahmen ihrer Diplomarbeit bereits ein Sozialforschungsthema bearbeitet und hat erkannt, dass sie *„unheimlich Spaß an dieser Forschungsarbeit“* (81-81). hatte und forschen *„eigentlich auch spannend“* (69-69) findet. Ihr Blick auf eine mögliche Promotionszeit ist somit positiv.

1.3 Persönliches Anspruchsniveau

Mit einer Doktorarbeit verbindet die Probandin den eigenen Anspruch, gesellschaftlich etwas bewirken zu wollen:

„Was mich vielleicht bei der Doktorarbeit interessieren würde, oder was mir wichtig wär’, wär’ das, dass das auch Nutzen für die Praxis hat, dass ich vielleicht damit etwas bewirken kann“ (20-20).

1.4 schlechtere Berufschancen – Überqualifizierung und Verlust von Praxisbezug

Die Befragte befürchtet, mit einem Dokortitel für viele berufliche Tätigkeiten im pädagogischen Bereich, die den direkten Bezug zum Menschen haben, überqualifiziert zu sein. Sie glaubt, auf dem Arbeitsmarkt würde der Titel mit außergewöhnlichen Kompetenzen assoziiert, so dass sie dann eher für übergeordnete Aufgaben eingesetzt werde, bei denen das direkte Arbeiten mit Menschen unterbleibt.

„Ja. Also, das ist auch ’was, ’was mich ein bisschen abhält, weil ich jetzt schon höre, oh: "Ja du bist überqualifiziert für den Job, also es geht nicht". Und dann denke ich so, oh wie ist es erst, wenn man dann den Dokortitel hat, also dann, ich hab’ dann Angst, dass ich gar nicht mehr in die Praxis komme. Also, ich möchte irgendwie auch mit Menschen arbeiten, und dass das dann eben verloren geht. (53-53).“

(...).

„ja, aber eben was daraus hinterher resultiert, kann ich dann mit einem Dokortitel z.B. noch bei der X. arbeiten, ja (?). Also das glaube ich, ist nicht mehr möglich. Also, weil man dann wirklich total überqualifiziert ist. Und ich hab’, wie gesagt, Angst, dass irgendwie Praxis dann ein bisschen verloren geht“ (89-89).

Die Probandin bewertet in ihrem Struktogramm ebenfalls den *„Verlust von Praxisbezug“* (Rang 3) und die mögliche *„Überqualifizierung für erwünschte Jobs“* (Rang 4) negativ.

1.5 Gute Chancen bei freiberuflicher Tätigkeit

Sie sieht jedoch im Falle einer *freiberuflichen* Tätigkeit „gute Chancen“ (im Struktogramm auch Rang 1) mit einem Titel, was ihr durch den Gesprächsverlauf des Interviews deutlich wurde:

„Ich denke, wenn jemand kommt und sagt: "Überqualifiziert", dann sind das ja in der Regel die Institutionen oder die Unternehmen, die einen Mitarbeiter brauchen. Aber die, die etwas einkaufen, die wollen ja möglichst etwas besonders Hochwertiges kaufen. ...

Ja, ja, stimmt. Ja, stimmt, habe ich noch gar nicht so richtig drüber nachgedacht (lacht). Ja, doch. Ja, klar“ (98-100).

1.6 Gesellschaftliche Anerkennung

Im Struktogramm setzt sie die gesellschaftliche „Anerkennung“ auf Platz 2 und bewertet sie positiv, was im Verlauf des Interviews nicht so explizit deutlich wurde.

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis

Die Probandin möchte nach Erhalt ihres Diploms auf jeden Fall erst einmal eine Aufgabe in der Praxis wahrnehmen, obwohl sie sich hier im Zwiespalt befindet, da ihr während der Diplomarbeit die Forschungsarbeit Spaß bereitet hat, s. Punkt 1.2. Im Struktogramm sieht sie die *praktische Tätigkeit* für sich als Alternative Nr. 1.

„... ich glaube, ich möchte erst ´mal diesen Job bekommen (lacht)., anfangen zu arbeiten und dann gucken, also dann müsste ich gucken, ob ich das vielleicht in Angriff nehme also“ (109-109).

2.2 Externe Promotion

Sie möchte „*am liebsten eben ´ner Halbtagsbeschäftigung nachgehen und (die Promotion) dann nebenbei machen*“ (13-13).

2.3 Freiberufliche Tätigkeit

Als langfristiges Ziel schwebt der Befragten eine freiberufliche Tätigkeit vor, wo sie unabhängig und „*so’n bisschen (ihr) eigener Herr*“ sein kann (95-95 und 107-107), wo sie „*das so selber bestimmen kann*“ (105-105). Bezüglich einer Tätigkeit an der Uni ist sie sich sehr unsicher, ob sich diese Festanstellung mit vorgenannter Grundhaltung vereinbaren lässt: „*Ich glaub’ ´ne Anstellung, sag ich mal an der Uni oder so, weiß ich nicht (...)*“ (95-95).

In ihrem Struktogramm befindet sich die „*freiberufliche Tätigkeit*“ auf Rang 2.

2.4 Präferenz für die Familie

Ein „Aussteigen“, um sich ganz der Familie zu widmen, stellt für die Befragte eine Alternative dar, der sie in ihrem Struktogramm den dritten Rang gibt.

„ (...) Vielleicht möchte ich mal irgendwann auch noch mal aussteigen. Aussteigen in dem Sinne, dass ich vielleicht mich dann mehr den Kindern widmen möchte ..“ (111-111).

An anderer Stelle hält sie aber eine Vereinbarkeit von Promotion und Kindererziehung für durchaus denkbar, indem sie ein Arrangement mit ihrem Mann trifft, s. Punkt 4: Vereinbarkeit von Familie und Promotion

3. Barrieren/Hürden zur Promotion

3.1 Befürchtungen bzgl. späterer Rollenerwartungen

Der unter Punkt 1.1 genannte Rollen-Erwartungsdruck wird im Struktogramm von der Befragten als einzige Barriere/Hürde benannt, die es zu überwinden gilt. Sie erkennt selbst als „Kräfte, die Barrieren überwinden“, dass sie ihre Rollendefinition überprüfen sollte und Rollendistanz entwickeln muss.

3.2 Mangelndes Kompetenzvertrauen

3.2.1 Praxiswissen

Sie stellt sich vor, dass man für eine Promotion *„Praxiswissen haben sollte“* (55-55) und hält es für grundlegend, *„vorher in diesem Bereich gearbeitet zu haben, um sich überhaupt ein Bild zu machen, also wie die Situation ist und so“* (55-55). Dieses mangelnde Praxiswissen sieht sie als Hürde, die durch eine praktische Tätigkeit überwunden werden könnte.

3.2.2 persönliches Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit

Ihre grundsätzliche Neigung sieht die Probandin in einer Forschungstätigkeit für „den Rest (ihres) Lebens“, bezweifelt aber, dass sie die Anforderungen in der dafür notwendigen Verbindung von Forschung und Lehre erfüllen kann:

„Also ich hätte – ist irgendwo natürlich ´ne Spinnerei – ich hätte total Lust, so für den Rest meines Lebens irgendwie zu forschen und Bücher zu schreiben, so. Aber ja, aber das ist irgendwie, weiß ich nicht (leise).

Was ist das ,weiß ich nicht’?

Ja, traue ich mir das zu (?). Ja, ich hab’ immer gedacht, das wäre immer so Forschung und Lehre. Also, das, was sich so immer verbinden müsste“ (101-103).

3.3 Mangelnde praktische Verwertbarkeit der Forschung

Ein Promotionsthema, das keinen aktuellen sozialen Bezug und praktische Verwertbarkeit erkennen lässt, hätte für die Probandin keinen besonderen Anreiz:

„...aber, wenn die Uni vielleicht auch Projekte fördern könnte, die in der Praxis umgesetzt werden, also, was ich vorher schon gesagt habe. Also, wenn eben.. ja, ins Leben gegangen würde (lacht) und vage Projekte verwirklicht würden, erprobt würden eben, vielleicht im sozialen Bereich eben dann auch, ja“ (39-39).

4. Vereinbarkeit von Familie und Promotion

Sie denkt im Alter von 29 über ihren Kinderwunsch, der *„drei (ist) irgendwann, zwar nicht sofort, aber in einigen Jahren“* (67-73) nach und sieht in dem Arrangement von Promotion bzw. Berufstätigkeit und Kinderwunsch *„das Problem der Frau überhaupt (lacht)“* (67-67). In die Organisation dieses Arrangements plant sie jedoch den Partner mit ein und beschreibt zwei Unterstützungsvarianten:

„Also, ihr Mann würde sie da unterstützen?“

Ja, auf jeden Fall.

Also, das würde dann auch bedeuten, er hat eine halbe Stelle und sie eine halbe Tätigkeit oder?

So, ja entweder das oder er nimmt eventuell auch Erziehungsurlaub dann oder wie auch immer oder vielleicht, gut, wenn ich jetzt ´n Kind hätte, würde ich ja aufhören zu arbeiten, und dann eben Kind und Promotion, er würde das Geld verdienen und ich könnte mich ganz der Sache widmen (lacht)“ (70-73).

5. Positive Erfahrungen während des Studiums

Die Probandin beurteilt die Studienatmosphäre insgesamt positiv und gibt an, gut betreut worden zu sein:

„Ja, positive Erfahrungen natürlich, also ich hab´ mich ganz gut betreut gefühlt von meinen Professoren, besonders die, wo ich dann eben Prüfungen gemacht hab´, also mündlich oder eben auch Diplomarbeit. Das fand ich schon ganz positiv“ (25-25). (...).

Also, dass ich jederzeit mit Fragen in die Sprechstunde natürlich kommen konnte. Dass ich das Gefühl hatte, dass auch mein Professor sich für die Thematik interessiert. Ja, mich sogar auch darauf angesprochen hat, so: "Wie läuft ´s denn (?)", also dass auch von ihm aus ´was kam und ich nicht immer das Gefühl hatte, ich bin hier anonym und muss immer meine Sache vortragen oder so, sondern er wusste auch Bescheid und ja“ (28-28).

6. Spekulation über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Die Befragte zeigt in der Beantwortung der Frage Unsicherheiten und räumt das Vorherrschen geschlechtsspezifischer Klischees als Begründung für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen ein:

„Puh (lacht). Na ja, auf der einen Seite, denke ich, vielleicht ist es die Vereinbarkeit mit Familie und Promotion oder vielleicht auch bei allein erziehenden Müttern, was natürlich besonders schwierig ist, also das würde ich mir, glaube ich auch nicht, zutrauen. Woran mag es liegen (?). Hmm vielleicht fehlt einfach die Unterstützung, vielleicht ist immer noch so, na ja, das Klischee im Umlauf, Frauen braucht nicht promovieren (lacht). Keine Ahnung, vielleicht, weil auch eben wegen der Familie, ich weiß es nicht also“ (82-82).

7. Bedeutung, angesprochen zu werden

Sie würde es als persönliche Wertschätzung erleben, wenn ihr jemand zur Promotion raten würde: *„Also, erst mal würde ich mich, glaube ich, geehrt fühlen (lacht). und – ja, ich müsste mir das überlegen natürlich. (...)“ (2-2).*

8. Methodenevaluation

Die Methode wird aufgrund der Strukturierungshilfe insgesamt positiv beurteilt:

„Find ich gut, weil man noch ´mal so die ganzen, seine ganzen Gedanken sortieren kann, auf jeden Fall, die man ja auch unsortiert hat. Weil Zuhause hätt´ ich mich jetzt nicht hingesezt, hätt´ mir das alles aufgeschrieben. Man kann schön sehen, gibt ´s mehr positive, mehr negative, wie sind die gewichtet (?). Also, es mag vielleicht jetzt z.B. bei mir hier einen Punkt mehr negativ geben, aber zwei dieser negativen Punkte sind nicht ganz so erheblich, also nicht ganz so wichtig wie z.B. dieser eine positive Punkt . Also die Gewichtung wird deutlich, ja, es wird einem einfach klar in kurzen knappen, ja das ist natürlich auch gut (lacht)“ (140-140).

Auswertung Probandin 2-F07LN-32j

Kontext:

Die Probandin (32 Jahre alt) schreibt z. Zt. Ihre Diplomarbeit im Studiengang Diplom-Pädagogik. Vorangegangen sind eine Ausbildung zur MTA sowie ein Lehramtsstudium, das während des Referendariats abgebrochen wurde. Die Probandin beabsichtigt zum jetzigen Zeitpunkt, ihr Studium abzuschließen und eine Tätigkeit außerhalb der Universität auszuüben. Die angestrebte Tätigkeit wird im Verlaufe des Interviews nicht konkretisiert, die Aussagen bleiben allgemein.

Kurzzusammenfassung: Einstellung zu Promotion

Eine Promotion, die sie sich nicht sicher zutraut, zieht sie erst in Erwägung, wenn sich Ihr Wunsch nach Familie und Kindern erfüllt hat; sie räumt jedoch ein, dass sie ihre Haltung überdenken würde, falls man sie zur Promotion an der Universität auffordern würde. Im Verlauf des Interviews spricht sie sich jedoch gegen eine Karriere an der Universität aus, da sie sich über Berufspraxis qualifizieren möchte und sich selbst auch nicht als rein wissenschaftlich arbeitenden Typ sieht.

Darüber hinaus äußert sie die Befürchtung, dass eine universitäre Karriere, Promotion mit anschließender Habilitation, auch fehlschlagen kann und der anschließende Weg in die Berufspraxis mangels Erfahrung schwierig werden könnte. Sie hat einige Zeit als WHK (mit erstem Studienabschluss Lehramt 1.Staatsexamen) während des Diplom-Pädagogik-Studiums an der Universität gearbeitet und hatte Gelegenheit, aus der Innenperspektive der im System Beschäftigten einige Beobachtungen zu machen.

Auswertung des Interviews

1. Folgen einer Promotion

1.1 Antizipierte Folgen für ein Arbeitsfeld außerhalb der Universität

Die Probandin räumt ihren Chancen, eine ihrer Ausbildung angemessene Beschäftigung zu finden, fiktiv bessere Möglichkeiten ein, wenn sie promovieren würde, dies auch in finanzieller Hinsicht. Der Anreiz ist jedoch nicht so groß, dass sie sich von sich aus zur Promotion entschließen kann:

„Auf jeden Fall. Das ist auf jeden Fall ja. Denn ich meine, in dem Bereich, den ich studiert hab´, Diplompädagogik, Erwachsenenbildung, da sind die besonders guten Stellen BAT Ila-Stellen, die mir eigentlich mit meinem Abschluss auch zuständen, werde ich aber wahrscheinlich nie kriegen, würde ich wahrscheinlich nur dann kriegen, wenn ich promoviert wäre und dann eben eine Führungsposition übernehmen würde. Ich glaub´, das ist sehr schwer, einfach nur mit Dipl.-Päd.-Abschluss“ (40-40).

„Die käme mir da natürlich zugute. Ja, ja, auf jeden Fall. Das wäre natürlich da noch ein Argument: Irgendwie mal in ´ner guten Position gutes Geld zu ver-

dienen, ne? Aber, ja wie gesagt, auch das reizt mich bisher noch nicht, da eine Promotion dran zu hängen“ (42-43).

1.2 Antizipierte Folgen für das Arbeitsfeld Universität/Kenntnisse der Universitären Strukturen

Die Probandin schließt eine universitäre Laufbahn für sich aus, da sie davon ausgeht, dass sich an eine mögliche Promotion notwendigerweise eine Habilitation anschließen müsse, da man ihrer Meinung nach *"nicht gut gelitten"* ist, wenn man als Doktor/Doktorin den Aufstieg nicht schafft.

Sie antizipiert weiter, dass auf der Basis der ihr bekannten Sachverhalte, ein universitäre Karriere durchaus schwierig sein kein und begründet hier nochmals ihre persönliche Ablehnung, diesen Weg einzuschlagen.

„...Weiteres Arbeitsfeld kann man sich natürlich dann eher vorstellen, wenn man promoviert hat, wissenschaftlicher Mittelbau. Ich habe mitbekommen, dass es .. na ja, an der Uni gibt es eben diese Hierarchien entweder man ist Prof´, man ist Doktorand oder Doktor dann eben, Doktorin oder man ist, ja ich sag´ mal, Student oder WHK oder SHK, so. Wenn man .. promoviert hat, dann ist eigentlich der normale Weg auch zu habilitieren, das ist nicht einfach. Für Frauen, wenn man den Zahlen nachgeht, wohl noch etwas schwieriger. Und ich hab´ auch schon mitbekommen, dass man nicht gut gelitten ist, wenn man lange an der Uni Doktor, Doktorin ist und den Aufstieg nicht schafft. Insofern, also das ist das Bild, was ich davon habe. Wenn ich promoviere, müsste ich auch noch habilitieren, das ist kein Weg, den ich mir vorstelle. Dafür bin ich zu wenig Wissenschaftler, dafür möchte ich nicht mein ganzes Leben der Uni, dem Beruf widmen. Insofern sehe ich das Arbeitsfeld Uni für mich einfach nicht gegeben. Ich promoviere nicht, ich habilitiere nicht, so! Und wie gesagt, wenn man auf der Promotion dann sitzen bleibt, das habe ich gehört, das habe ich mitbekommen, ist es dann sehr schwierig, dass dann geredet wird, ja die hat es nicht geschafft, so, also noch ´ne Stufe höher, so. Das ist wohl auch ein ziemliches Gerangel und es kommen eben auf Professorenstellen immer so und so viele Bewerber und da aufzusteigen, ist wohl gar nicht so einfach. Das habe ich gehört, das kann ich aus der Erfahrung gar nicht sagen, weil ich nicht promoviert bin und habilitiert bin. Aber das kriege ich so mit“ (36-36).

„Ja. Ja. Wenn ich promovieren würde, würde ich nicht an der Uni bleiben, dann würde ich mir ´ne gute Stelle außerhalb suchen, was natürlich mit ´ner Promotion auch einfacher ist, denke ich. Also, ich denke mir, wenn man promoviert und an der Uni bleibt, muss man habilitieren. Sonst wird es irgendwann sehr schwer. Und es ist aber auch sehr schwer, da noch ´ne Stufe höher zu kommen“ (38-38).

1.3 Folgen der Promotion hinsichtlich Sozialstatus

Die Probandin hat keinen familiär tradierten akademischen Hintergrund und hat sieht sich der Wissenschaft nicht zugehörig an:

„ich gehöre einfach nicht dazu, ne (?), man kann ja nichts dafür, was man jetzt, wie man jetzt sozial aufgewachsen ist oder so“ (90-90).

Ihre akademische Ausbildung genießt in der Familie keine ausdrückliche Anerkennung. Sie erwägt gedanklich durch eine Promotion eine intensivere Würdigung ihrer Person in der eigenen Familie, verwirft dies aber gleich wieder durch die materielle Funktion, die eine Promotion für sie hätte. Ein Dokortitel würde möglicherweise die Wahrscheinlichkeit erhöhen, ihre Existenz besser sichern zu können.

„Toll. Wär´ toll. Hätte was, auf jeden Fall, ja klar. Doktor vor meinem Namen. Ach, und so ´n bisschen dieses .. ja, wie soll man ´s sagen (?), ja, also ich hab ´s dann mal wieder allen gezeigt, ja doch in dem Falle mit meiner Familie mal wieder so allen gezeigt. Ist egal. Also, klar, das würd´ natürlich stärken zu wissen, ich hab´ das auch noch durchgezogen und ich kann mich so mit einem Dokortitel schmücken und, wobei vielleicht das bei mir zweitrangig war, das Erstrangige wär´, ich hätte dann ´ne Stelle, wo ich dann gut Kohle verdienen könnte, also ich denk´, ich denk´ einfach auch so materialistisch vielleicht nicht, aber mehr so die Existenzangst, das war bei mir immer da. Ich wär´ wahrscheinlich abgesichert, wenn ich dann mal ein Job hätte, ne? Klar, dass weiß man nie, ob man da vielleicht doch nicht arbeitslos ist, aber gut“ (77-77).

2. Barrieren/Hürden

2.1 Kompetenzvertrauen/Misserfolgsmotivation

Die Probandin hält sich selbst nicht durch das Studium und ihre derzeitigen Kompetenzen für befähigt, eine Promotion selbstständig anzugehen.

„...würde ich ´s noch nicht machen, weil ich mich da noch nicht sicher genug zu fühle, so bei meinem jetzigen Wissensstand, oder überhaupt wie ich mich jetzt empfinde, ich würd´ jetzt nicht auf jemanden zugehen und fragen, darf ich promovieren (?“ (17-17).

Der Wunsch der Probandin nach Unterstützung während der Promotion zieht sich durch das gesamte Interview. Sie stellt sich den Weg dorthin hart vor und rechnet mit Vorwürfen, falls sie sich beklagen würde oder um Hilfe bitten würde (?).

„Und wenn ich mich natürlich selber da drum kümmern würde, würde das für mich einen ganz harten Weg bedeuten, stell ich mir so vor. Ja, vielleicht unter dem Aspekt immer zu hören bekommen, dass ich mir das ja selbst ausgesucht hab´. Also aus Angst da keine Unterstützung zu bekommen, einfach“ (20-20).

Für die Probandin liegt die Ursache ihres Wunsches nach Unterstützung in mangelnder Selbstsicherheit. Ihr fehlten bisher offensichtlich positiv verstärkende Rückmeldungen auf ihre Leistungen. Sie geht sogar so weit, eine angebotene Unterstützung auf ihre Authentizität hin zu hinterfragen.

„Ja, klar. Also das ist ja immer so ´ne persönliche Sache, wenn jemand, der sehr von sich überzeugt ist und weiß was er kann, und dem das sein Leben lang bestätigt wird im positiven Sinne, der die Selbstsicherheit hat, das zu wollen, der braucht vielleicht nicht diese Unterstützung, ist natürlich ´ne persönliche Sache. Ich hab´ diese Selbstsicherheit nicht, mir hat das (schnauft). noch nie jemand so gesagt, dass ich vielleicht das Zeug dazu hätte, also kann ich

nicht beurteilen, weiß ich nicht. Und diese Unterstützung bräuchte ich persönlich, also dass da jemand ist, der mich da wirklich begleitet, ne (?), fachlich und moralisch begleitet. Und auch nicht nur vorgetäuscht so, weil nun es mal für 'n Prof' vonnöten ist, dass er die Doktorarbeiten betreut, ne (?), das geht ja manchmal auch darum, also 'ne Anzahl von Promovenden (?), Doktoranden zu haben. Ja, also es müsste schon herüberkommen, dass der- diejenige wirklich daran interessiert ist, mich persönlich da zu stärken. Also, nicht nur einfach, ja okay du kannst jetzt promovieren, ich brauch' nun mal grad hier eine gewisse Anzahl, ne? Also das müsste schon mehr sein, als einfache, ja Betreuung, die man vielleicht während einer Hausarbeit erfährt oder da ja schon nicht mals, aber während einer, weiß ich auch nicht, Vordiplomarbeit oder so, ne (?). also da müsste jemand sehr gut ansprechbar sein. Aber wie gesagt, das ist denke ich 'ne persönliche Sache, manch anderer der braucht vielleicht gar keine Betreuung, hat das Selbstbewusstsein, geht da einmal straight durch' (55-55).

2.2 Blick auf die Promotionszeit/Stress

Aus der Perspektive ihrer aktuellen Lebenssituation empfindet sie den Gedanken an eine zusätzliche Promotion als Qual.

„Klar, natürlich, natürlich. Das ist immer so die Frage inwieweit man die ganze, ja für mich wär' s vielleicht 'ne Qual, ich würd' jetzt als Qual bezeichnen, auf sich nehmen würde, da noch mal Jahre durch 'ne Promotion zu gehen, ne?“ (79-79).

Sie hält es für schwierig, ihren persönlichen Interessen in der Promotionszeit nachgehen zu können.

„Ja, also ich stell' s mir eben sehr anstrengend vor .. ja, wie gesagt, sich da also mit der Promotion ganz in der Uni, der Hochschule, dem Prof', der Promotion zu verschreiben, das stelle ich mir auch sehr, ja sehr anstrengend wohl vor, weil ich da denke, auch einige Teile von mir zumindest für eine lange Zeit verleugnen zu müssen. Also, ich könnte mich nicht so oft mehr meiner Musik widmen, meinen Hobbys widmen, so ne (?). Es ist dann bestimmtes Leben, was man dann auch leben muss“ (82-82).

Auch in ihrem bisherigen Engagement für die beiden Studiengänge hat sie nach ihrer eigenen Wahrnehmung bis an ihre eigenen Grenzen gearbeitet, so dass ihr Privatleben in den Hintergrund treten musste

„Ja und ich glaub' das deshalb, weil das mit den beiden Studiengängen eben auch so war, ne (?). Also, ich schließe da von dem, was ich jetzt im Studium erlebt habe, auf Promotion, weil ich denke, dass so diese Anstrengung, oder diese Art zu arbeiten, deckt sich da schon teilweise“ (84-84).

2.3 Antizipiertes DoktorandInnenbild

Die Probandin betont, dass man "Spaß" an der Arbeit, die auf einen zukommt, haben sollte, ein gutes Verhältnis zur betreuenden ProfessorIn, befürchtet jedoch auch, sich 150 %ig einbringen zu müssen.

„Ich denke, wenn man hier promoviert, hat man natürlich irgend ´ne Stelle, ´ne Aufgabe, die man erfüllen muss, die man die zu 150% erfüllt, sehr sehr zuverlässig erfüllt. Ich würd´ mir denken, dass man verfügbar sein muss, zeitlich terminlich, dass man mehr als definiert in irgend ´nem Arbeitsvertrag arbeiten muss, dass man, ja sehr zuverlässig, schnell arbeiten muss. Ja man muss in einer gewissen Weise ja, intelligent sein, was immer das auch heißen mag, gute Auffassungsgabe. Man muss Spaß an der Sache haben, ich denk´ sonst hält man´s sowieso nicht durch. Man muss mit dem Prof´ gut klar kommen. Ja, aber man muss sich aber zumindest auch eben unterordnen können“ (25-25).

2.4 Alter

Eine Barriere/Hürde ist für die Probandin ihr Alter von 32 Jahren. Dies bringt sie im Verlauf des Interviews an verschiedenen Stellen ein.

„Jetzt nicht mehr, weil ich mich einmal zu alt fühle dafür“ ... (15-15) ...

„Ja, wie gesagt zu alt und .. ich hab´ genug studiert, also ich hab ´jetzt das Gefühl, ich hab´ einfach genug gelernt, ich hab´ sehr ernsthaft studiert, beide Studiengänge“ (21-21).

„Mir fehlt auch die Zeit, teilweise Kontakte aufrecht zu erhalten, also wie gesagt, viel Zeit ist für´s Studium draufgegangen. Ja, Nachteile, ich bin 32, hab´ noch keine Kinder, das sehe ich jetzt vielleicht noch nicht als Nachteil, wenn ich 40 bin, fände ich das als totalen Nachteil, wenn ich noch keine Kinder gehabt hätte. Also, das ist so das Problem, mit der dem man sich so auseinandersetzen muss, wie mache ich das alles, ne (?). Das ist so Nachteil. Wenn ich weiterkommen will, wie geht das?“ (93-93)

2.5 Familienplanung

Die Probandin betont ihren Kinderwunsch. Da sie zum Zeitpunkt des Interviews bereits 32 Jahre alt ist, setzt sie hier deutlich Prioritäten. Eine Gleichzeitigkeit von Familiengründung, Promotion und "Weiterkommen" schließt sie aus.

„Mir fehlt auch die Zeit, teilweise Kontakte aufrecht zu erhalten, also wie gesagt, viel Zeit ist für´s Studium draufgegangen. Ja, Nachteile, ich bin 32, hab´ noch keine Kinder, das sehe ich jetzt vielleicht noch nicht als Nachteil, wenn ich 40 bin, fände ich das als totalen Nachteil, wenn ich noch keine Kinder gehabt hätte. Also, das ist so das Problem, mit der dem man sich so auseinandersetzen muss, wie mache ich das alles, ne (?). Das ist so Nachteil. Wenn ich weiterkommen will, wie geht das?“ (93-93)

3. Alternativen

3.1 Berufspraxis erwerben

Die Probandin möchte zum jetzigen Zeitpunkt „erst mal in die Praxis gehen“ (47-47). Sie bringt zum Ausdruck, dass sie keine konkrete Vorstellung hat, wie „die Arbeitswelt draußen aussieht, da sie bisher nur an der Universität gearbeitet hat“ (56-56).

Sie befürchtet, dass sich eine reine Hochschultätigkeit nachteilig für die praktische Berufstätigkeit auswirken könnte, da ihr Erfahrungen in der Arbeitswelt fehlen werden.

„Und ich hab´ aber das Gefühl, wenn ich mich nur innerhalb der Hochschule irgendwie qualifiziere über solche Jobs könnte das draußen auch zum Nachteil, also draußen sage ich für außerhalb der Uni, zum Nachteil sein .. ja, weil ich da einfach noch keine Erfahrung gemacht hab´ ne (?), also Berufserfahrung habe ich eben dann noch nicht .. genau und deshalb, also ich meine, das das sehr wichtig für mich ist, auch die Arbeitswelt eben draußen kennen zu lernen, um mich darüber weiter zu qualifizieren“ (58-58).

Die Probandin sieht sich selbst als „Mensch mit gutem Verstand, der die netten Jobs vielleicht möchte,...sie auch ganz gut ausüben wird. Rein die Wissenschaftswelt ist nicht nur mein Weg, nein, auf keinen Fall“ (106-106).

3.2 Familie

Die Probandin betont die Priorität ihres Kinderwunsches. Eine Promotion zieht sie erst in Erwägung, wenn das Kind bereits zur Schule geht (49-49).

Grundvoraussetzung für eine Promotion wäre dann die Absicherung ihrer finanziellen Situation sowie eine Zusicherung seitens eines Hochschullehrers, dass sie "es schaffen wird" (53-53).

4. Bedeutung des Angesprochenwerdens zur Promotion

Die Probandin geht davon aus, dass "man angesprochen wird, weil man positiv aufgefallen ist". (10-10).

Es würde für sie bedeuten, dass die sie ansprechende Person ein "Interesse daran hat, sie zu unterstützen" (19-19).

5. Methodenevaluation

Die Probandin räumt ein, als negativ denkender Mensch doch einige positive Aspekte entdeckt zu haben, die man vorher nicht gesehen hat. Sie meint, sich selbst dabei "ausgetricks" (115-117) zu haben.

Auswertung Probandin**2-F08LA025n****Kontext:**

Die Probandin ist Studentin im Fachbereich Bildungswissenschaften, 25 Jahre alt, ledig, kinderlos und wird voraussichtlich im Februar 2003 ihr Studium beenden. Sie kommt aus einem akademischen Elternhaus, Mutter und Vater sind LehrerInnen. Ihr Studium hat sie direkt nach dem Abitur begonnen.

Kurzzusammenfassung:

Ihre Einstellung zur Promotion ist grundsätzlich positiv. Da sie keinen Zeitdruck verspürt, erwägt sie zunächst ein Zweitstudium im Bereich ‚Illustration‘ (z. B. von Kindern- und Schulbüchern) und gegebenenfalls eine anschließende freiberufliche Tätigkeit. Eine externe Promotion hält sie für vereinbar mit einer späteren Familiengründung, ein Arrangement mit dem Partner sei vorausgesetzt. Denkbar ist für sie auch eine temporäre Familienauszeit.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Berufschancen mit Dokortitel**

Die Befragte differenziert die Berufschancen mit einer Promotion nach den anschließenden Beschäftigungsmöglichkeiten,

a) ob freiberuflich oder b) als abhängig Beschäftigte.

Für die Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich setzt sie eine Promotion voraus, s. a. Zitat unter 1.1.3.

1.1.1 freiberufliche Beschäftigung = Chancen positiv

In ihrem Struktogramm sieht sie *„größere Chancen als freiberufliche oder selbstständige Trainerin“* mit einer Promotion, was sie positiv bewertet und auf den 1. Rang setzt. Dies hat sich aus der Bearbeitung des Themas im Rahmen des Gesprächs und des Struktogramms ergeben.

1.1.2 Beschäftigung in einer Institution = Chancen negativ

Da sich Diplom-PädagogInnen ihr Berufsfeld häufig mit SozialpädagogInnen teilen müssen und die Gehälter in der Höhe meist an denen der FachhochschulabsolventInnen bemessen sind, antizipiert die Befragte mit einer Promotion geringere Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen, da dieser dann aufgrund der höheren Qualifikation auch höher bezahlt sein müsse:

„Also.. wenn ich jetzt nicht im wissenschaftlichen Bereich arbeiten möchte, dann seh' ich das nicht unbedingt so, dass sich die Chancen dadurch großartig verbessern. Ehm, eher fast noch im Gegenteil, weil 'ne Doktorin ja wahr-

scheinlich noch höher bezahlt werden müsste als 'ne Diplom-Pädagogin. Oft gibt's ja auch diese Stellen, ne (?) entweder Diplom-Pädagogin oder Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin. Dann wird natürlich die mit dem geringeren Gehaltsanspruch genommen, ja also wenn ich jetzt nicht in die Wissenschaft gehen würde, hätte das nicht gravierende Auswirkungen, also dass sich die Chancen verbessern würden“ (33-33).

In ihrem Struktogramm erwähnt sie unter Bezugnahme auf die Bezahlung, dass es „teilweise schwieriger sei, im sozialen Bereich einen Job zu finden (Bezahlung). (-).“.

1.1.3 Beschäftigung in der Wissenschaft = Chancen positiv

In ihrem Struktogramm sieht sie mit einer Promotion die „größere Bekanntheit in Fachkreisen (+) durch Publikationen/Vorträge“ positiv (+) und wertet sie als „Schritte auf der wissenschaftlichen Karriereleiter (+.“ ebenfalls positiv.

1.2 Arbeitsfeld Hochschule

1.2.1 Wunsch nach Theorie-Praxisbezug

Die Probandin berichtet von besonders positiven Erfahrungen im Rahmen eines Projektes, in dem sie eine gute „Theorie-Praxis-Mischung“ vorfand und sowohl die Arbeitsatmosphäre als auch die Betreuung seitens der Dozenten lobend hervorhob. Aus den Äußerungen wird deutlich, dass diese Arbeitsbedingungen für sie einen besonderen Wert darstellen.

„...aber ich hab' jetzt auch zum Beispiel den Vergleich, ich hab' im Grundstudium das Projektstudium „X“ beim „Y“ gemacht, und da war zum einen eine gute Theorie-Praxis Mischung und zum andern ja 'ne Betreuung durch einen Uni-Dozenten“ (45-45). (...)

„...also die Zeit des Projektstudiums, da hat das Verhalten der Lehrenden eine Gruppenbildung unterstützt, also wir hatten da auch jetzt so Studentenpläne, wo wir uns thematisch auseinandergesetzt haben und jetzt nicht nur unsere Freizeit gemeinsam verbracht haben, hm.. also, dann gibt es einen Professor, der vielleicht auch noch 'ne nette Atmosphäre unter den Studierenden unterstützt hat, indem er Studienfahrten angeboten hat, ehm.. ansonsten alsonehm' ich die andern Dozenten ziemlich als neutral wahr, also die haben das jetzt weder unterstützt noch irgendwie unterbunden, dass da jetzt 'ne bestimmte Atmosphäre aufkam“ (72-72).

1.2.2 Betriebs- und Arbeitsklima/Verwaltungsstrukturen

Aus den Beobachtungen des Verhaltens einer Freundin, die jetzt als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt ist, entnimmt sie, dass an der Uni „*n relativ angenehmes Betriebs- und Arbeitsklima (herrscht)*“, was allerdings je nach Bereich verschieden sei. Somit habe sie „*durchaus jetzt nicht ein negatives Gefühl, hier an der Uni zu arbeiten*“, schränkt jedoch ein, dass es auch „*sehr aufwendige Verwaltungsstrukturen, (die) ja sehr bürokratisch zum Teil*“ (66-66) sind, gibt.

Im Studium habe sie die Universität als „eher so 'n anonyme(n) Uni-Betrieb“ (37-37) erlebt, in dem man lediglich „nähere Kontakte zu den Dozenten und Professoren allein durch die Prüfungsvorbereitungen“ bekomme (37-37). Grundsätzlich könne sie sich „auch schon gut vorstellen, auch hier an 'ner Uni zu arbeiten“ (138-138).

1.2.3 Gebäude

Die Gebäude der Uni Essen „sind halt ziemlich blöd, da die Räume ohne Fenster sind...“ (69-69). Sie befürchtet, im Falle eines Verbleibs im Wissenschaftsbetrieb „hier aus diesem Gebäude (lacht) dann auch nicht mehr raus (zu kommen), so schön (sei) es ja auch nicht“ (62-62).

1.3 Promotion = mehr Berufsprestige für Diplom-PädagogInnen

Die Nicht-Diplom-PädagogInnen im persönlichen Umfeld der Probandin schreiben diesem Berufsabschluss die unbedingte Notwendigkeit zu, sich durch eine Promotion von den übrigen „abheben“ zu müssen und antizipieren hierdurch eine höhere fachliche Akzeptanz:

„Ja, also Freunde, die jetzt nicht Diplom-Pädagogik studieren, die erwarten das schon mal eher, weil sie sagen, so, ja, Diplom-Pädagogik, braucht man da jetzt nicht schon fast 'n Doktor, um sich abzuheben von den ganzen anderen mit Abschluss und.. ja.. du gehörst ja nicht zu den schlechtesten aus deinem Jahrgang, so, wär' das nicht ganz gut, das auch noch mal zu machen, ja“ (23-23).

In ihrem Struktogramm bewertet sie auf Position 4 „Gesellschaftliche Anerkennung“ (+) positiv.

2. Alternativen

2.1 Zweitstudium

Zunächst ein Zweitstudium in einem künstlerischen Bereich zu machen, stellt sich die Probandin für die Zeit nach Beendigung ihres Studiums vor. Sie spüre „jetzt auch noch keinen Zeitdruck, also zu promovieren, das (habe). ja noch Zeit“ (38-38). Im Rahmen des Interviews konnte sie den Gedanken entwickeln, die beiden Studiengänge in einer Dissertation zu einem interdisziplinären Thema zu verbinden:

„Ja, ja, das stimmt. Aber ich denke mal, wenn sie ja vielleicht doch noch 'n zweites Studium machen, und das unter Umständen verbinden könnten (?).

Ganz neue Wege?

Ja, ne (?), das wär' nicht schlecht (lacht).

Ja, ein ganz anderer Horizont, Kunst und Pädagogik und Gestaltung, und so weiter ...(?).

Ja. Für danach (lacht).

Erstgutachter ein Pädagoge, Zweitgutachter eine Kunstdozentin oder umgekehrt.

Hm ja, gute Idee (lacht)“ (104-111).

2.2 Arbeiten / Praxis

Die Entscheidung für das Zweitstudium oder für den direkten Weg nach dem Studium in die pädagogische Praxis verhält sich zum augenblicklichen Zeitpunkt noch ambivalent: *„ist halt (...). eher so ambivalent mit meinem Zweitstudium, entweder das oder weiter im pädagogischen Bereich...“* (38-38).

2.3 Auslandsaufenthalt

Während des Interviews hat sie einen möglichen Auslandsaufenthalt nicht angesprochen, ihn aber in das Struktogramm an dritter Stelle aufgenommen.

2.4 Graduiertenstudium

Die Möglichkeit eines Stipendiums ergab sich für sie erst in der Bearbeitung des Struktogramms.

3. Barrieren

3.1 Thema und BetreuerIn finden

In ihrem Struktogramm sieht sie als größte zu nehmende Hürde die Suche nach dem „geeigneten Thema“ (Rang 1) und problematisiert im Interview eine mögliche Wertbarkeit ihrer Dissertation für den Betreuer der Arbeit (51-51). Stimme *„die Chemie“, bzw. wenn der „Professor, die Professorin jetzt nicht ...zu abschreckend ist (lacht)“,* könne sie sich *„darauf einlassen“* (87-87).

3.2 Interaktionsstrukturen unter den ProfessorInnen

Im Interview spricht die ProbandIn von *„bestimmten Strukturen“*, in denen sich Kollegen in dieser Hierarchieebene *„nicht gut leiden können“* und sie *„ansonsten (...) nicht viel abschrecken“* (85-87) könne, was den Schluss zulässt, dass sie dies in einer möglichen Arbeitsbeziehung während einer Promotionsphase unangenehm findet.

3.3 Finanzierung

Eine weitere Barriere stellt eine unzureichende Finanzierung der Promotionszeit für die ProbandIn dar. Sie möchte sich auf jeden Fall voll auf das Thema konzentrieren können:

„Also noch so 'ne Sache wär' die finanzielle Absicherung während der Zeit, also, das wär' mir schon ganz wichtig, dass ich da jetzt nicht auf Nebenjobs sonderlich angewiesen bin. Also, das denk ich mal ist nich' so ganz vereinbar, also dass man, dass ich mich dann um mein Stipendium kümmern würde, oder, weiß ich nicht, über die Eltern das regeln, die fragen würde, oder auf jeden Fall wär' das auch ausschlaggebend zu wissen, dass jetzt zwei, drei Jahre meine finanzielle Existenz erst mal gesichert ist und ich mich dann voll auf das Thema konzentrieren kann (132-132).“

3.4 mangelndes Kompetenzvertrauen

Erst in der Bearbeitung des Struktogramms beschreibt sie als Barriere/Hürde zur Promotion ihre „*mangelnde Erfahrung mit der wissenschaftlichen Arbeit*“ und mit dem „*Zeitmanagement*“, wofür sie „*Selbstdisziplin und Motivation*“ aufbringen müsse.

4. Informationsdefizit

Die Probandin gibt an, keine Informationen darüber zu haben, wie man eine Promotion angeht, weiß aber von der Möglichkeit, sich bei Meduse und verschiedenen anderen Anlaufstellen Informationen holen zu können:

„Hm, nee, eigentlich nicht. Also, das steht jetzt auch nicht so konkret bei mir an, dass ich mich da jetzt schon informiert hätte. Also, es gibt da hier Meduse. Da gibt's ja auch so'n Angebot für Menschen, die Doktorandinnen werden möchten, also das wär' jetzt eine Anlaufstelle, oder im Studiengangsbüro, im Dekanat, wo ich mich dann erkundigen würde.., oder bei Menschen, die jetzt schon Doktorand oder Doktorandin sind, wie die das gemacht haben“ (134-134).

5. Bedeutung, angesprochen zu werden

Die Probandin empfindet es als Wertschätzung, auf ein Promotionsvorhaben angesprochen zu werden:

„... dass er oder sie ja meine Leistungen, meine wissenschaftliche Arbeit zu schätzen weiß und mich dahingehend unterstützen möchte“ (3-3).
„...also ist natürlich schon irgendwie schön, wenn einem das nahegelegt wird, das ist ja auch ein Zeichen von Anerkennung, man wird, ne (?), aus dieser Masse der Studierenden herausgehoben ehm.. ja.. und als Person wahrgenommen, was ja nicht unbedingt sonst häufig der Fall ist, ne (?“ (36-36).

6. Spekulation über Ursachen für Unterrepräsentanz

6.1 Karriereorientierung unterschiedlich

Die Probandin kann sich bei beiden Geschlechtern eine hohe Karriereorientierung vorstellen, d. h. einer Promotion Priorität gegenüber allem anderen einzuräumen. Sie relativiert aber kurz darauf ihre Aussage wieder, indem sie sagt: „*Ja, bei der Frau doch vielleicht weniger intensiv, die Karriereorientierung*“ (129-129).

6.2 Anpassung an traditionelle Verhältnisse?

Die Probandin sieht in der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen die Widerspiegelung der „*gesellschaftlichen Verhältnisse*“, die in den geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen deutlich werden:

„Es spiegelt halt die gesellschaftlichen Verhältnisse wider, dass Frauen immer noch benachteiligt werden, was jetzt so Karrieren und Führungspositionen und

so weiter anbelangt, und dass es auch bei uns im Studiengang ist.., ist traurig, aber die bittere Wahrheit (lacht). Also, na ja, es geht dann auch wieder so (lacht) mit diesen geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen oder Verhaltensmustern weiter, die ja nicht unbedingt tatsächlich so sind (...)" (93-93).

Männer werden stärker initiativ

Die Probandin vermutet bei Männern ein Verhalten, indem sie „auf eine andere Art und Weise“ (97-97) Initiative ergreifen, sich selbst zu positionieren, kann es aber nicht durch persönliche Erlebnisse belegen:

„...aber ich glaub' schon, dass Männer sich schon auch stärker durchsetzen können in manchen Bereichen, oder dahingehend auch stärkere Unterstützung erfahren, und auch dann, was so die Promotion anbelangt, dass sie sich da vielleicht viel stärker bei einem Professor anbieten und äh.. ja allein stärker vielleicht ein Interesse zeigen, aber das sind jetzt auch nur so Vermutungen. Könnt' ich jetzt auch nicht.. belegen (lacht). An eigenen Erfahrungen auch nicht“ (94-94).

6.4 Haltung der FachvertreterInnen ist nicht geschlechtsneutral

Sie könnte sich vorstellen, dass ProfessorInnen eine diskontinuierliche Promotionszeit bei Frauen antizipieren und von daher lieber einen Mann nehmen:

„Ja und dann denke ich mal, ehm.. von Seiten der Professoren ist vielleicht doch noch dieses Bild, was jetzt Familienplanung und so weiter anbelangt drin, ja wer weiß, vielleicht wird sie ja mitten in der Promotion schwanger und dann steh' ich da mit 'ner halb fertigen Arbeit und kann 'se auch nicht nutzen. Und meinen sie, das wäre bei den Dozenten ein Grund, dass sie lieber auf der sicheren Seite sind, und einen Mann nehmen, habe ich das so richtig verstanden? Könnte mit ein Grund sein, also ich möchte jetzt nicht das da so festlegen, dass das jetzt da so der Grund ist, warum sie lieber 'n Mann nehmen. Ehm.., ja wüsst' ich auch gerne, warum sie lieber Männer nehmen (lacht)“ (100-102).

7. Methodenevaluation

Die Befragte beurteilt die Methode positiv:

„... finde ich positiv, diese Methode, um das noch mal klar zu visualisieren, was auch schon Inhalt in dem Interview war, noch mal so auf den Punkt zu bringen, vielleicht auf knappe oder weniger knappe Formulierungen, ja um mir das selber noch mal so auf 'ne andere Art und Weise bewusst werden zu lassen, dass ich's vor Augen habe, im wahrsten Sinne des Wortes.., ne (?)“ (144-144).

Auswertung zur Person 2-F09LA+32j

Kontext:

Die interviewte Studentin schließt ihr Studium der Dipl. Pädagogik im Juli 2002 ab. Dieses Studium ist ihr zweites; über das Erststudium macht sie keine Angaben. Die Studentin hat bereits als studentische Hilfskraft gearbeitet. Zum Zeitpunkt des Interviews steht sie vor der Überlegung, eine Stelle in der Jugendhilfe anzunehmen. Die Interviewte ist 32 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos.

Kurzzusammenfassung:

Der Entschluss, eine Stelle in der Jugendhilfe anzunehmen geriet durch ein Gespräch mit einer Dozentin der Universität ins Wanken. Sie riet ihr, im Anschluss an das Studium zu promovieren; ein Verschieben des Vorhabens führe auch oft zur Aufgabe der Pläne. Die Interviewte fühlt sich durch dieses Gespräch motiviert, ihre eigene Einstellung ist jedoch noch ambivalent. Sie schwankt zwischen wissenschaftlichem und berufspraktischem Arbeiten. Ihr wissenschaftliches Interesse hat sich im Laufe des Studiums entwickelt, sie fühlt sich jedoch noch unsicher in Bezug auf ihre wissenschaftlichen Kompetenzen.

Auswertung des Interviews:

1. Folgen einer Promotion

1.1 Berufliche Karriere in der Wissenschaft

Die Studentin würde sich durch die Promotion die Basis für eine Karriere in der Wissenschaft schaffen. Diesen Punkt stellt sie an die 1. Stelle in ihrem Struktogramm. Sie hat allerdings auch Interesse an einer Tätigkeit in der Entwicklungspolitik und weiß, dass von ihr ein Dokortitel und Berufserfahrung erwartet werden. Unabhängig davon kann sie sich auch eine Karriere an der Universität vorstellen.

"Manchmal ja, manchmal nein (lacht). Oh nein, direkt nach der Diplomarbeit wie gesagt. Aber vor der Diplomarbeit hatte ich schon den Eindruck, dass ich mir das vorstellen kann. Ich hab´ als studentische Hilfskraft gearbeitet, einfach um in den Unialltag ´mal reinzuschnuppern, und grundsätzlich hatte es mir sehr gut gefallen. Ich hab´ sehr positive Erfahrungen gemacht, auch vom Arbeitsklima her, und es gefiel mir besser als in der Jugendhilfe" (27-27).

"Ja, sicher, ´ne schöne Stelle im Ausland, ja. Also der zweite Traum ist Entwicklungspolitik. Das war auch eine meiner Ideen, weshalb ich dieses Studium begonnen hab´. Sehe zur Zeit Schwierigkeiten, einen Beruf dort zu ergreifen, weil von mir Berufserfahrung erwartet wird oder aber auch ein Dokortitel. Und mindestens zweijährige Berufserfahrung - ich bring´ aber Berufserfahrung von vorher mit, aber die soll nach dem Studium erbracht worden sein - (schnauft). Ja, ich seh´ grad´ Schwierigkeiten auf mich zukommen, dieses Ziel zu erreichen, ist

dann eher ein langfristiges Ziel, und ja, das ist der zweite Berufswunsch, den ich habe“ (50-50).

1.2 Persönlicher Stolz

An 2. Stelle ihres Struktogramms setzt die Interviewte den persönlichen Stolz als Folge einer Promotion. Im Interview beschreibt sie, wie sie in den letzten fünf Jahren Ehrgeiz entwickelt hat, aus beruflichem Erfolg heraus ein zweites Studium begonnen hat und sehr selbstständig geworden ist. Sie spricht davon, diese Entwicklung weiterführen zu wollen, erfolgreich und stolz auf sich selbst sein zu wollen.

"Für mich selber so, ja auch sicher. Auch ich habe irgendwie in den letzten fünf Jahren einen Ehrgeiz entwickelt () ich glaub', das war auch das erste Mal dieses zweite Studium, das war eine Entscheidung, die ich nur für mich getroffen habe, wo keiner gesagt hat: "Du machst das jetzt ´mal", ich war ja dann beruflich eigentlich schon erfolgreich, und ich glaub' wenn (*) als keiner mehr ´ne Erwartung an mich gestellt hat oder es jedenfalls nicht ausgesprochen wurde, zu dem Zeitpunkt war es dann für mich möglich, zu sagen: "So und jetzt kann ich ein Studium machen und jetzt ziehe ich es auch schnell durch und ich kann das jetzt auch alleine alles finanzieren", das ging plötzlich alles für mich. Und ich glaube, ich hab' mir selber schon so gezeigt, ich kann sogar Beruf und Studium miteinander vereinbaren und kann das schnell machen und ich hab' da, glaube ich, für mich sehr viel rausgezogen und würde das gerne weiterführen. Ich möchte ja, eher erfolgreich sein, was ich nicht unbedingt an Geld koppel', aber ich möchte irgendwie erfolgreich sein, ja, ich möchte stolz auf mich sein irgendwie“ (43-43).*

1.3 Stolz des Umfeldes

Im Interview kommt deutlich zum Ausdruck, dass seitens ihres Elternhauses Erwartung hinsichtlich ihrer "akademischen Entwicklung" bestanden haben. Der Abschluss einer Promotion war im Erwartungshorizont der Eltern ebenfalls enthalten.

*"Also es ist nie ausgesprochen worden: "Du promovierst später". So ist das nicht ausgesprochen worden, aber schon, dass ich Akademikerin werden soll und ...(?). Also, ich hab' den Eindruck, für meine Mutter sind vor allen Dingen Begriffe sehr bedeutend. Also, ne (?). so Akademikerin, so das Wort an sich bedeutet ihr ´was, und dass sie das dann weitererzählen kann.
So schmücken mit Sozialstatus halt?
Ja, sehr schön (lacht). ja, genau. Das meine ich.
Aber sie haben gesagt, sie möchten es auch bedienen (?). Aber ist es auch ihr eigenes Anspruchsniveau an sich selbst?
Da will ich nur noch die gute Tochter sein (lacht) (37-41).*

1.4 Gesellschaftliche Anerkennung (Sozialstatus).

Sie gesellschaftliche Anerkennung, die Bedeutung des Sozialstatus steht bei der Interviewten an 4. Stelle in ihrem Struktogramm.

1.5 Höheres Gehalt

Das erwartete höhere Gehalt ist für die Interviewte nicht von großer Priorität. In ihrem Struktogramm setzt sie es an die 5. Stelle der Folge einer Promotion. Im Interview spricht sie von ihrem Wunsch nach Erfolg und Stolz, *"was sie nicht unbedingt an Geld koppelt"* (43-43).

1.6 Überqualifizierung für andere Berufsfelder

Eine negative Folge der Promotion könnte für sie sein, dass sie für bestimmte Berufsfelder überqualifiziert sein könnte. Sie benennt diesen Aspekt an 6. Stelle in ihrem Struktogramm zum Interview.

1.7 Verzögerter Berufseinstieg

Die Studentin erhofft sich zwar größere Berufschancen mit der Promotion, hinterfragt jedoch die weitere Zeit des Lernen-müssens kritisch, da die "Früchte" des Lernens erst viel später zu ernten wären.

"Ja, sicher. Und ich erhoffe mir größere Berufschancen, während ich mich aber gleichzeitig frage, wie lange will ich denn noch theoretisch lernen, lernen, lernen bis ich dann irgendwann ´mal auf meine Berufschancen dann tatsächlich auch zugreife (?) so, also" (64-64).

2. Barrieren/Hürden

2.1 Geld

Die größte Hürde, auf Rang 1 des Struktogramms, ist für die Studentin die Finanzierung eines Promotionsvorhabens. Sie hat sich jedoch noch nicht konkret nach Wegen und Lösungen erkundigt.

"...Ich weiß nicht, wie ich mich finanzieren soll dann auf lange Sicht oder wie lange ich finanziert werden kann, vielleicht Stipendien zu erreichen sind oder nicht, wie so ein Antrag geschrieben wird, was da von mir erwartet wird, ich weiß zu wenig" (23-23).

2.2 Eigene Antriebskraft

Die eigene (z. Zt. gedämpfte) Antriebskraft benennt sie an 2. Stelle im Struktogramm. Im Interview sieht sie mit einer Promotion sehr viel Arbeit auf sich zukommen, eine inhaltliche Tätigkeit, die sie gerade jetzt zum Ende des Studiums sehr belastet. Der Gedanke an eine Promotion direkt im Anschluss an das Diplom ist für sie zunächst nicht positiv.

"Ich sehe es momentan ambivalent, sage ich ´mal, ja, ambivalent. Zum einen möchte ich es wohl gerne machen und zum anderen weiß ich, dass ich gerade ein bisschen, ja, so ´n bisschen über habe, wieder zu tippen und wieder so hochkonzentriert zu arbeiten und ständig im Nacken zu haben, gleich wieder () oder ´n schlechtes Gewissen zu haben, weil ich nicht genug gemacht habe. So das möchte ich zur Zeit nicht haben. Ich bin mir aber sehr sicher, dass sich*

das im Laufe der nächsten Monate relativieren wird. Und dann kann ich mir auch vorstellen, dass ich dann sehr sehr positiv darüber denke (lacht)“ (70-70).

„Und dann ist es natürlich auch gerade so, dass die Diplomarbeit gerade fertig ist und nach der Diplomarbeit - also ich spreche da sicherlich für viele Studenten, Studentinnen - will man nicht mehr lesen und schreiben und weiterhin so kopforientiert sein und so mit dem Kopf den Alltag begehen so. Und ich denke mir, das ist jetzt zu diesem Zeitpunkt gerade sehr aktuell. Vielleicht in einem halben Jahr sage ich: "Ja (!), jetzt habe ich ein bisschen gesehen, wie der Uni-Alltag so oder wie die Forschung verläuft, und ja jetzt traue ich mir das zu". Aber ich glaub', ich weiß auch zu wenig darüber“ (23-23).

2.3 Unsicherheit – mangelndes Kompetenzvertrauen

Im Struktogramm benennt sich ihre eigene Unsicherheit, eine Promotion anzugehen, nicht. Im Interview spricht sie diesen Punkt jedoch an. Sie bezieht sich dabei auf das hierfür notwendige "Know how", das sie nicht einschätzen kann.

"Ich weiß nicht, wie groß der Arbeitsumfang ist bei der Promotion, ich bin mir unsicher, inwiefern mein Forschungsinteresse und mein Know how, was ich bis jetzt habe, tatsächlich ausreicht. Ich hab' so 'was noch nie ausprobiert. Also, in so Forschungsseminaren waren dann ja so, sie haben die Thematiken angerissen und dann hat man das 'mal so'n bisschen gemacht, es war aber nie so, dass dann großes Forschungsinteresse dann tatsächlich dahinter gewesen wäre“ (23-23).

3. Alternativen

3.1 Der Weg ins Ausland

Der Weg ins Ausland ist für die Studentin die einzige Alternative zu Promotion. Sie hat im Studium den Schwerpunkt "Interkulturelle Pädagogik" gewählt und sich offensichtlich bereits nach konkreten Möglichkeiten für eine Tätigkeit erkundigt. Es fehlt ihr jedoch die benötigte Berufserfahrung und daher sieht sie dieses Ziel eher langfristig.

"Ja, sicher, 'ne schöne Stelle im Ausland, ja. Also der zweite Traum ist Entwicklungspolitik. Das war auch eine meiner Ideen, weshalb ich dieses Studium begonnen hab'. Sehe zur Zeit Schwierigkeiten, einen Beruf dort zu ergreifen, weil von mir Berufserfahrung erwartet wird oder aber auch ein Dokortitel. Und mindestens zweijährige Berufserfahrung - ich bring' aber Berufserfahrung mit, aber die soll nach dem Studium erbracht worden sein“ (50-50).

4. Spekulation über Unterrepräsentanz

4.1 Familiengründung

Für die Studentin ist der Konflikt zwischen Karriere und Kindern der Hauptgrund, mit dem sie die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen erklären kann.

"Das ist zum einen die Kinderfrage, also, wenn man das ´mal so durchrechnet: mit 19 Abitur, mit 20 Studienbeginn, vier / fünf Jahre studieren, da ist man 25 / 26. Ich glaube, sehr viele Frauen lernen während ihres Studiums ihren Partner kennen, mit dem sind sie dann vermutlich schon zwei / drei Jahre zusammen sind, dann kommt die Frage" (68-68).

Sie verallgemeinert, dass in der Regel die Frau den Beruf aufgibt.

"Und, aus welchen Gründen auch immer, ist es für Männer selbstverständlicher im Beruf zu bleiben, für Frauen selbstverständlicher den Beruf aufzugeben. Also da können wir auch den Vaterschaftsurlaub (lacht) durchsetzen, letzten Endes ergreifen die Männer den nicht" (68-68).

Sie begründet diese Entscheidung mit dem höheren Gehalt eines der beiden Partner, meist des Mannes.

"Das ist ein Frage des Geldes, ... - auch in meinem Bekanntenkreis - Männer machen schneller Karriere (!). Irgendwie sind sie schneller dran (!), obwohl Frauen gleichzeitig anfangen, die klettern schneller hoch (!), sind schneller in führenden Positionen, die haben schneller höhere Gehälter, einfach so. ... und dann denke ich, wird es dann .. ja, wenn das Kind dann da ist, wird zum einen die Entscheidung danach gefällt, wer das höhere Gehalt hat, das sind dann vermutlich (?) die Männer.." (68-68).

Frauen blieben eher für Familienaufgaben zu Hause, meint die Studentin, reflektiert jedoch die hier verborgene „Selbstverständlichkeit“ des Handelns:

"Und tja, Frauen geben sich dann, glaube ich, auch bereit, erst ´mal zu Hause zu bleiben, also ich kenne da Freunde: "Ja, ich bleib´ auch gerne ´mal ein halbes Jahr, ein ganzes Jahr zu Hause." Finde ich auch okay, aber dass es dann völlig selbstverständlich bleibt, zu Hause zu bleiben, das ist auch ´ne Frage unserer Gesellschaft. Also in unserer Gesellschaft ist es normal geworden" (68-68).

5. Familie

Die Studentin, zum Zeitpunkt des Interviews Anfang 30, stellt sich zwar die Frage nach einer Familie, jedoch will sie sich noch Zeit lassen. Sie sieht mit ihrem Partner die Möglichkeit, arbeitsteilig das Thema Kinder und Karriere anzugehen, nimmt jedoch an, dass eventuell doch Schwierigkeiten und die alten Rollenmuster wieder auftreten werden, wenn erst einmal ein Kind da ist.

"Zur Zeit sieht es so aus, als könnten mein Partner und ich (lacht) - ich sage extra zur Zeit (lacht) - das sehr gut miteinander vereinbaren. Wir könnten uns beide gut vorstellen, eine Zeit lang zu Hause zu sein, wir könnten uns beide vorstellen, jeder ´ne halbe Stelle anzunehmen. Wir können uns zur Zeit sehr viel vorstellen. Aus den Interviews, die ich die letzten Monate geführt habe, weiß ich, dass sich das viele Frauen mit ihren Partnern anfangs vorstellen konnten und dass das ja nach wie vor ein Problem ist, also sobald wir mit unserer Gleichberechtigung in der Frauenrolle sind, sobald Kinder ins Spiel

kommen, ist es dann plötzlich sehr weit weg von der Gleichberechtigung und, ja. Ich hab´ noch keine Kinder, wir sind zur Zeit nicht in der Planung, ich muss mir aber langsam Gedanken darüber machen, ich bin ja auch jetzt über 30, hab ´s aber noch nicht ernsthaft genommen, war für mich nie so wichtig wie bei anderen Frauen“ (52-52).

Sie selbst hat "eher Sorge,...dass (sie) Probleme beim Durchsetzen (ihrer) Ziele bekomme“ (54-54).

6. Bedeutung angesprochen zu werden

Die Interviewte hat den Gedanken an eine Promotion während des Studiums gemeinsam mit Kommilitoninnen entwickelt. Der Impuls durch eine Dozentin der Universität und deren motivierende und ermutigende Argumentation hat die Absicht entscheidend vorangetrieben, so dass sie über eine Promotion nachdenkt:

"Es kam sicherlich angesichts der konkreten Motivation durch unsere Dozentin. Und zum anderen, ja, war es auch die Idee, so dass wir dachten, ich hab´ damals in einer WG gewohnt, wo dann mehrere Frauen gute Ergebnisse in ihrem Diplom gemacht haben, und haben uns dann so gedacht: Ja klar, wir werden einfach erfolgsorientiert weitermachen. Und es ist nie so weit gekommen, dass wir das richtig ernst durchdacht haben (?), es ist eher so () es hat Spaß gemacht, darüber nachzudenken, wir waren halt noch nicht (*) also es war noch (*) also ich auch nicht, ich war auch nicht so weit, darüber nachzudenken: Und was ist, wenn es jetzt wirklich so weit ist (?), also die Frage war, ob ich mir das zutraue oder zugetraut habe. Bin ich mir nach wie vor unsicher“ (7-7).*

7. Methodenevaluation

Die Methode wurde von der Interviewten positiv bewertet. Sie habe ihr mehr Klarheit verschafft.

"Also, es hat mir sehr gut gefallen, dass ich dann im Anschluss daran noch ´mal meine Gedanken visualisieren kann und noch ´mal die Barrieren und die Kräfte, die auf mich einwirken oder meine Entscheidungen mitlenken noch ´mal einzuordnen. Und mir selber noch ´mal ´n bisschen klares Bild zu machen. Ist ja immer schön mit ´ner Visualisierung“ (77-77).

Auswertung Probandin**2-F10LN+26j****Kontext:**

Die Befragte hat kurz vor dem Interviewtermin ihr Diplomzeugnis im Fachbereich Bildungswissenschaften in Empfang nehmen können. Sie ist 26 Jahre alt, unverheiratet und kinderlos. Ihr ist eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem zeitlich befristeten Forschungsprojekt angeboten worden, die sie auch angenommen hat. Sie kommt aus einem nichtakademischen Elternhaus und ist Migrantin der zweiten Generation.

Kurzzusammenfassung:

Sie hat die feste Absicht zu promovieren und auch eine Hochschulkarriere kann sie sich gut vorstellen, möchte aber ihre privaten Vorhaben (z. B. Auslandsaufenthalt) auch unbedingt realisieren. Eine Familienplanung ist für sie mit einem Promotionsvorhaben vereinbar, sofern ihr persönliches Umfeld sie unterstützt.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Persönliche Horzonterweiterung**

Auf Platz 1. ihres Struktogramms notiert die Befragte als Folge einer Promotion: Persönliche Horzonterweiterung. Die weiteren Nennungen, die sich auf die inhaltliche Tätigkeit und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beziehen, sind für sie nachrangig.

1.2 Arbeitsfeld Hochschule

Sie kann sich für ihre berufliche Zukunft ein Leben als Sozialforscherin im Wissenschaftsbetrieb „*sehr gut vorstellen*“ (60-61), da sie im Rahmen ihres Studiums und während ihrer Tätigkeit als studentische Hilfskraft an der Uni Essen sehr gute Erfahrungen gemacht hat. Sie gehe „*sehr gerne arbeiten*“: „*....ich geh' sehr gerne immer zur Uni. Es ist nie so, dass ich aufstehe und denke, eh, es ist Montag Morgen, ich muss arbeiten*“ (44-44). Sie betont jedoch ausdrücklich, dass ihre Karriereorientierung gering ausgeprägt ist, da sie noch andere Dinge in ihrem Leben realisieren möchte:

„Wobei das für mich jetzt auch nicht so ist, dass die berufliche Ebene bei mir so dominierend ist, dass ich jetzt auch plane richtig für die Zukunft, sondern ich hab' halt auch noch im privaten Bereich sehr, sehr viel vor, und möchte auch immer aufpassen, dass mir das nicht verloren geht“ (61-61).

Die Befragte sieht in ihrem Struktogramm als Folge einer Promotion eine Tätigkeit als Dozentin/Lehre und bewertet dies positiv (+). Für ein Fortkommen in der Hochschule sieht sie mit einer Promotion „bessere Chancen“ (+).

1.3 Außeruniversitäre Berufschancen mit Dokortitel

Da sich Diplom-PädagogInnen ihr Berufsfeld häufig mit SozialpädagogInnen teilen müssen und die Gehälter sowieso meist an denen der FachhochschulabsolventInnen bemessen sind, antizipiert die Befragte mit einer Promotion geringere Chancen, einen Arbeitsplatz zu bekommen, da dieser dann aufgrund der höheren Qualifikation auch höher bezahlt sein müsse:

„Ich denke, ich hätte vielleicht sogar ohne bessere Chancen, also habe ich so das Gefühl, weil, wenn ich ´mal anschau, in welchen Bereichen ich da vielleicht arbeiten würde als Diplom-Pädagogin, wäre es eh schon so, dass sehr viele Stellen ja gerade in Einrichtungen so von Sozialarbeitern, Sozialpädagogen belegt werden, selbst, wenn ich die Stelle kriegen würde, glaube ich, also finanziell würde ich, glaube ich immer eher so bezahlt werden wie ´ne Sozialarbeiterin, Sozialpädagogin, und das ist oft so in der Praxis. Und wenn ich dann jetzt noch die Promotion hätte, glaube ich, wär´ ich schon auch in vielen Bereichen einfach überqualifiziert, oder kommt drauf an, in welchen Stellen aber, da habe ich auch keine Ahnung, wie das da jetzt aussieht“ (58-58).

1.4 Erwartungshorizont der Eltern

Die Probandin ist Migrantin der zweiten Generation und ihre Eltern stammen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Die Erwartungen der Eltern an ihre Kinder beschränkten sich auf eine gute Berufsausbildung (29-29); über das akademische Diplom ihrer Tochter sind sie sehr glücklich, aber eine Promotion ist bisher nicht thematisiert worden. Es kann vermutet werden, dass in der antizipierten Freude für die Eltern ein Teil-Motiv steckt, was in die Entscheidung für ein Promotionsvorhaben mit eingeht:

„Meine Eltern können auch mit dem Diplom dann gar nicht so (), also das ist für die ein Riesenstolz, die würden sich das am liebsten ins Wohnzimmer hängen, und wenn ich denen jetzt sag: "Ja, vielleicht promovier´ ich" und dann, ja, lachen die eher und sagen: "Was willst du denn damit?", und dann finden die das lustig zu sagen: "Ja wie, du dann Dr. X?" Sag´ ich: "Ja, warum?" Ja, und das ist hier ganz weit weg, deshalb hab´ ich das noch nie so vorher für mich (*) in der Familie wird es halt nie gefördert oder auch gar nicht so nahe gelegt“ (30-30).*

2. Alternativen

2.1 Auslandsaufenthalt

In ihrem Struktogramm nennt sie als erstes den „Auslandsaufenthalt“, den sie unbedingt realisieren möchte, falls es jetzt nach dem Studium nicht gelingen sollte, direkt eine Promotion anzuschließen.

„...also ich wollt´ nach dem Studium ins Ausland oder vielmehr zu meiner Oma und zu meinen Verwandten, weil ich da noch nie länger war als vier bis sechs

Wochen und wollt´ da schon über einen längeren Zeitraum bleiben. (...) aber sind doch schon Träume, die ich habe, die ich auch noch leben möchte, neben der ganzen beruflichen Ebene und ich bin eigentlich auch so zufrieden, wenn ich jetzt sagen würde, vielleicht, wenn ich jetzt nicht unbedingt promovieren würde, glaub´ ich, wär´ ich auch glücklich, aber ich denke schon, dass das naheliegend ist, den Weg irgendwie zu gehen, ´mal gucken so“ (62-62).

2.2 Sonstige denkbare Alternativen

In ihrem Struktogramm befindet sich auf Platz 2) der Weg in die Praxis und auf Platz 3) ein „anderes Studium“. Diese beiden Alternativen hat sie während des Interviews nicht erwähnt.

Eine mögliche Familienphase sieht sie nicht als Alternative zu einer Promotion an, sondern lediglich als Hürde, die mit Unterstützung des Partners überwunden und mit einer Doktorarbeit vereinbart werden kann, s. Punkt 3.6 dieser Auswertung

3. Barrieren/Hürden

3.1 Unterstützungsbedarf

Sowohl im Rahmen des Interviews als auch in der Bearbeitung des Struktogramms wird deutlich, dass die Befragte großen Wert auf gute Betreuung legt, da sie von einer Bekannten, die z. Zt. promoviert, negative Berichte bzgl. der Betreuungsqualität hört. Sie sei „in der Betreuung allein gelassen“ (77-77) worden. Die Probandin hält eine persönliche Ebene für wichtig und geht davon aus, dass sie aufgrund ihrer eigenen positiven Vorerfahrungen aus dem Studium hier an der Uni Essen gut betreut wird. Dies sei ein „Anreiz“ für sie:

*„Und wenn man dann noch schlecht betreut wird oder gar nicht betreut wird, dann (**).*

Seitens der Dozenten (?).

Seitens der Dozenten, genau. Und ich glaub´, da ist ja auch eher immer so die Ebene, dass man das so inhaltlich betreut, wenn das also ist, glaube ich, schon ´mal sehr gut, und dass aber so diese persönliche Ebene ja gar nicht so da ist, und ich find, glaube ich, schon die Ebene sehr, sehr wichtig. Wenn man sich in dem Stadium befindet dann ()*

Könntest du dir vorstellen, dass du hier an der Uni, wenn du hier promovieren wolltest, gut betreut würdest? Wie stellst du dir das vor?

Das denke ich schon, ja. Also, ich glaub´, das wär´ jetzt auch ein Anreiz für mich zu sagen, ich würd´ es auch machen (14-18).

3.2 Erwartungsdruck

Im Struktogramm sieht sie als persönliche Barriere/Hürde für sich den „Zwang zur Leistung“ und zweifelt noch daran, ob sie die „Erfüllung des inhaltlichen Anspruchs“ leisten kann. Im Rahmen des Interviews thematisiert sie das Vorhandensein von „Ängsten“ im Hinblick auf die inhaltliche Erwartung an die zu erbringende Leistung:

„...hätte aber schon so gewisse Ängste, weil ich denken würde, also mich fragen würde, ob ich das überhaupt leisten kann“ (3-3).

3.3 Dauer der Promotion

Sie befürchtet, dass Belastungen aufgrund der langen Promotionsdauer, die sie aus Erzählungen Anderer wahrnimmt, auch für sie wirksam werden und ihr genügend Zeit für die Realisierung privater Ansprüche lassen:

„Ja, insbesondere, wenn ich das so höre, wenn andere erzählen, wie das für sie war, als sie geschrieben haben die Doktorarbeit, dass es halt ein super-langer Zeitraum ist, ob ich mich auf so einen Zeitraum auch einlassen kann und offen und frei dafür zu sein, und was so meinen Freizeitbereich, meinen privaten Bereich betrifft, ob ich das auch daran irgendwie, ob ich da für mich frei machen möchte und kann. Daran würde ich das, glaube ich, messen“ (6-6).

3.4 Familienplanung

Einerseits sieht sich die Befragte von ihrem privaten Umfeld (Familie und Partner) im Falle einer Familiengründung genügend unterstützt, ein Promotionsvorhaben parallel zu realisieren, räumt aber ein, einer möglichen ganz persönlichen Neigung nachgehen zu wollen, gegebenenfalls *„mit dem Kind mehr Zeit zu verbringen als zu promovieren“* (53-54). Das würde eine temporäre Auszeit bedeuten.

An dem Beispiel einer Bekannten hat sie erlebt, dass es *„sehr schwierig (ist), alles irgendwie zu kombinieren und zu organisieren“* (...) und dass *„es halt so die Jahre sind, irgendwie über so einen langen Zeitraum manchmal auch zu planen und immer, was im Nacken zu haben, was man eigentlich machen möchte“* (9-9).

3.4.1 Reflexion Geschlecht

Die Probandin erlebt bei der vorgenannten Bekannten die Rollendivergenz ‚Mutter‘ und ‚Promovendin‘ und reflektiert die klassische Rolle ‚Mutter‘ in ihren noch immer vorherrschenden Zuschreibungen:

„Ja, bei denen ist das dann schwierig einfach, sich da Zeit zu nehmen, um da auch wirklich dran arbeiten zu können. Also das Leben hat einen anderen Ablauf, und die Mütter können sich halt nicht einfach sagen: "So jetzt mache ich einfach ´mal ´was an der Arbeit", sondern es hängt immer auch sehr viel vom Kind ab, und natürlich auch von ihrem Umfeld, der Mann, wenn der da ist oder auch andere Kontakte in der Familie, wie offen sind da, auch ´mal Abhilfe zu schaffen“ 10-11).

3.5 Geldmangel

Sowohl im Interview (7-7), als auch in ihrem Struktogramm fordert sie eine *„finanzielle Absicherung“*.

3.6 Informationsdefizit

Sie verneint das Vorhandensein konkreter Informationen (68-68) zur Promotion, nimmt dies in ihrem Struktogramm jedoch nicht als Barriere/Hürde wahr. Es ist davon auszugehen, dass sie selbst initiativ wird.

4. Bedeutung, angesprochen zu werden

Sie sieht es als persönliche Wertschätzung, wenn ihr jemand zur Promotion raten würde: *„Ja, also grundsätzlich, glaube ich, fühle ich mich geehrt, wenn mir das jemand so raten würde, und ich denke, also ich wär’ erst mal freudig gestimmt..“* (3-3).

5. Methodenevaluation

Die Befragte bewertet die Methode positiv:

„Also, ich find’ die sehr praktisch so, man kann das sehr gut anwenden. Ist noch ´mal so eine andere Auseinandersetzung, finde ich, also noch ´mal wird einem auch einiges für sich selber, glaube ich, noch ´mal klarer, wenn man das so bildhaft jetzt auch vor sich hat und dann nur mit so Schlagworten das füllt“ (88-88).

Auswertung Probandin**2-F11VN-36n****Kontext:**

Die Befragte schreibt derzeit ihre Diplomarbeit im Fachbereich Bildungswissenschaften. Sie ist 36 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von 5 und 8 Jahren. Sie kommt aus einem nichtakademischen Elternhaus und ist mit einem Politikwissenschaftler verheiratet.

Kurzzusammenfassung:

Sie ist einer Promotion gegenüber nicht abgeneigt, möchte aber auf jeden Fall nach Erhalt des Diploms Geld verdienen, dies kann auch eine Promotionsförderung sein. Wichtig wäre ihr, dass sich durch die Promotion die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und sie das Thema interessant findet. Sie hält nach ihren positiven Erfahrungen mit der Diplomarbeit ein Promotionsvorhaben für vereinbar mit ihrer Familie.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Arbeitsmarktchancen**

Grundsätzlich glaubt die Interviewpartnerin nicht, dass sich die Arbeitsmarktchancen durch eine Promotion verbessern: „...mit Sicherheit macht 'n Doktor heutzutage gar nichts, also das lockt keinen mehr, das glaub' ich nicht“ (81-81). Ausnahme ist für sie ein Dokortitel in einem sehr jungen Alter, der dann als Einstieg dient oder im Falle einer selbstständigen Beschäftigung. Anderenfalls zählen die inhaltliche Qualifikation oder die Kontakte:

„Nee, das glaub ich nicht, ehm..., ich glaube, unter bestimmten Voraussetzungen - das gilt aber auch für Frauen - kann 'n Doktor 'n Einstieg sein, und zwar dann, wenn man unheimlich jung ist und sehr gut abgeschlossen hat, und dann 'n Doktor noch vor'm Namen stehen hat, das kann so'n Türöffner sein, also so'n ehm: "Ach guck mal, interessant, ganz jung", also da muss jemand unheimlich viel gemacht haben, dann glaube ich, ist es egal, ob Mann oder Frau. Wenn man aber vierzig ist oder so, und dann noch 'n Doktor gemacht hat, dann glaub' ich, das ist egal, ob man 'n Doktor hat oder nicht... dann zählt die andere Qualifikation, die Kontakte, die man hat. Vielleicht ist es 'n Unterschied, wenn man sich äh 'nem bestimmten Bereich selbstständig macht, dass da im Firmennamen Frau Doktor vielleicht besser kommt, aber das (), und ich glaube auch, dass da die Unterschiede immer mehr verschwinden, dass es auch lange nicht mehr so 'ne Bedeutung hat wie früher“ (85-85).*

1.2 Sozialstatus

Die Befragte steht dem ‚Glanz‘ des Dokortitels kritisch gegenüber, da sie ihre Erwartung, die bisher mit einem Doktorgrad verbunden war, durch verschiedene Kontakte mit Promovierenden nicht bestätigt sieht. Ferner antizipiert sie im persönlichen Umfeld Umstellungsschwierigkeiten bzgl. ihrer neuen Anrede:

„Ach nee, also ehm nee erst mal glaub' ich hätt' dann erst mal 'n Problem damit ehm, wo ich mich denn jetzt mal Frau Doktor nennen lasse und wo nicht, also so dieses das wäre erst mal irgendwie seltsam, und nun kenne ich zu viele wahrscheinlich, die promovieren, und kenn' die und weiß, wie die sind und was die draufhaben, dass ich weiß, dass es das jetzt also nicht sein muss“ (44-44).

In ihrem Struktogramm befindet sich erst auf Platz 4). der „Doktor-Titel“ als Folge der Promotion.

1.3 Erwartungshorizont

1.3.1 Erwartungen seitens der Familie

Der Ehemann traut ihr eine Promotion zu, findet es gar bereichernd für die Beziehung, erwartet es aber nicht ausdrücklich:

„...also mein Mann traut mir das zu, der sagt immer: "Mach' das mal, sieh mal zu, probier mal oder so, also der findet es gut, wenn ich spannende Sachen mache, weil er ja auch was davon hat, so wie ich das gut finde, wenn er spannende Sachen macht, so. Ehm, nee, sonst aber nicht, erwartet keiner“ (38-38).

1.3.2 Eigenes Anspruchsniveau

Sie hat in erster Linie einen inhaltlichen Anspruch an ihre berufliche Verwirklichung, sie *„möchte was Interessantes machen. Und damit noch Geld verdienen, so (lacht). Das muss, nee, muss keine Promotion sein. Überhaupt nicht“ (40-40).* Außerdem weist sie von sich, es für die Stabilisierung ihres eigenen Selbstwertgefühls zu brauchen: *„Ich muss mir das nicht beweisen, also ich brauch' das nicht. Muss nicht, um mit meinem Leben glücklich zu werden, das gemacht zu haben“ (48-48).*

1.4 persönliche Bereicherung

In ihrem Struktogramm sieht sie als wichtigste Folge einer Promotion für sich *„mehr Wissen“*, was sie für sich als persönlich bereichernd bewertet.

1.5 Mehr Fachqualifikation

Als Folge einer Promotion sieht sie sich als *„Profi in Literaturrecherche“* an und geht davon aus, dass sie dann *„bessere PC-Kenntnisse“* haben wird (Platz 2 und 3 im Struktogramm).

1.6 Höheres Alter

Auf Platz 5) ihres Struktogramms sieht sie als Folge der Promotion, dass sie „4 Jahre älter“, d. h. 40 Jahre geworden ist.

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis

Als Wunschalternative sieht sie eine „Tätigkeit in der Beratung zu Organisationsfragen“ (Struktogramm Platz 1), vorzugsweise in „Non-Profit-Organisationen“, weil sie „da herkomme und sehr viel darüber weiß“ (94-94), wird aber wahrscheinlich zunächst in ihre vorherige Stelle (Jugendarbeit) zurückkehren und mit „'ner halben Stellen da wieder arbeiten“ (92-92).

Denkbar ist für sie auch eine „Tätigkeit im Weiterbildungsbereich“ (Struktogramm Platz 2) oder eine „Leitungsstelle im Non-Profit-Bereich“ (Platz 3 im Struktogramm).

3. Barrieren/Hürden der Promotion

3.1 Geldmangel

Eine Promotion kommt für die Interviewpartnerin nur dann infrage, wenn sie damit gleichzeitig auch Geld verdient, wobei sie einräumt, bei einem interessanten Thema und angenehmen Arbeitsbedingungen auch mit einem geringes Einkommen einverstanden zu sein:

„Ja, wobei ich ja schon also jetzt kein festes Limit hab' und sag', das muss BAT II sein, oder so, die Frage ist ja auch, reizt mich zum Beispiel das Thema oder wie spannend ist es, dass ich mir die Zeit selber einteilen kann bei der Promotion, das wären Pluspunkte, die dafür sprechen, wo ich sagen würde, o.k. dafür würde ich vielleicht auf 'n bisschen Geld verzichten, dafür, dass ich bestimmte andere Bedingungen hab, ja. Aber also ohne Geld würde ich das in meiner jetzigen Situation nicht machen, ohne Bezahlung“ (31-31).

3.2 Chemie muss stimmen

Für die Probandin ist die menschliche Ebene im Verhältnis zu ihrer Doktormutter/ihrem Doktorvater ein wichtiges Kriterium für die Realisierung eines Promotionsvorhabens:

„Ja.. es müsste 'n Professor sein, bei dem ich das mache, wo ich das Gefühl hab', dass es auf der menschlichen Ebene keine Probleme gibt erst mal, also jemand, wo ich das Gefühl hab', mit dem kann ich, das funktioniert menschlich. Das muss nicht heißen, dass wir Freunde werden oder so was. Also es gibt Leute, da hab ich das Gefühl wir reden aneinander vorbei oder so, das hat nie 'n Sinn, das müsste also auf dieser menschlichen Ebene müsste ich das Gefühl haben, es wird also wahrscheinlich keine Probleme geben, und es müsste fachlich jemand sein, wo ich das Gefühl hab', an irgend 'nem Punkt kann der mir weiterhelfen, der hat.. was, wovon ich profitieren kann. Das wären also die Kriterien, was den angeht“ (32-32).

3.3 Unterstützungsbedarf

Die Befragte wünscht sich mehr Unterstützung, als sie im Rahmen ihrer Diplomarbeit erfahren hat:

„Also so, aber da würde ich jetzt mal sagen, von der Institution Universität habe ich überhaupt keine Unterstützung bekommen. Was ich wichtig finde und gut, ist also so'n Diplomanden-Kolloquium. Ich will nicht sagen, ich würde 'ne Entscheidung für 'ne Promotion oder dagegen davon abhängig machen, dass es, dass sich die Doktorandinnen regelmäßig treffen, ich weiß nicht, ob das für mich so'n Ausschluss-Kriterium wäre. Aber ich finde so'n Austausch gerade von Leuten überhaupt, die promovieren, oder auch von denen, die bei einem Professor promovieren, schon wichtig. Also das wär' sicher was, was für mich dafür sprechen würde, das war für mich auch 'n Kriterium bei dem Start“ (25-25).

3.4 Bild von ProfessorIn

Die Befragte geht davon aus, dass eine betreuende ProfessorIn einen hohen eigenen Verwertungsanspruch an die inhaltliche Qualität einer Dissertation hat und gleichzeitig selbst nicht viel Arbeit damit haben möchte:

„also das eine, was ich immer von Professoren mal annehme ist, dass die gerne wenig Arbeit haben mit ihren Studenten und dass sie auf der andern Seite gerne gute Studenten haben, oder dann Doktoranden oder was auch immer, weil das für sie ja auch ganz interessant ist, oder weil sie sich vielleicht irgendwann auch mal mit den Lorbeeren schmücken können, keine Ahnung“ (56-56).

3.5 Informationsdefizit

Informationen über Promotionen habe sie keine bekommen, gehe aber davon aus, dass sie im Falle eines Promotionsvorhabens eigeninitiativ werden müsse:

„Nee, hab' ich nicht gekriegt, weiß ich auch nichts drüber. Hab' ich mich aber, also hab' ich mich halt auch nicht gekümmert, so, also ich würde immer davon ausgehen, wenn man hier irgendwas will, muss man sich selber kümmern“ (105-105).

Die Probandin versteht nicht, warum die Universität sich nicht mehr um WissenschaftlerInnennachwuchs bemüht, denn

„da würde auch die Uni von profitieren, wenn man überlegt, was jetzt hier an Kapazitäten intellektuell auch zusammenkommt, und wenn man so was nutzen würde. Ja, da könnte natürlich die ganze Institution von profitieren, und ja das passiert relativ wenig oder gar nicht, vielleicht nur in Ausschnitten. Und klar, das ist schade“ (109-109).

4. Familienplanung

Eine Probandin hat in Kürze ihr Studium mit zwei Kindern und der Unterstützung ihres Ehemannes erfolgreich abgeschlossen und sieht ihre Familie für eine Promotion ebenfalls nicht als Hürde/Barriere an:

Meine Familie, also, gut die Kinder sehen, die wissen nur, ich bin weg oder ich bin da oder ich muss arbeiten oder nicht, das is' noch nicht so groß, dass das jetzt für die so'n Thema ist. Mein Mann müsste das sicher tolerieren oder weiß ich nicht, ich weiß, dass er das gut fände, von daher ist das kein Thema“ (33-33).

5. Bedeutung, angesprochen zu werden

Die Probandin würde sich „geschmeichelt fühlen, dass (sie ihr) das zutrauen“ (3-3).

6. Spekulation über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Die Befragte legt ihre Wahrnehmungen männlicher Kommilitonen aus den gemeinsamen Seminaren ihren Spekulationen über die Ursachen der Unterrepräsentanz zugrunde und folgert daraus, dass Männer sich in anderer Weise als Frauen vor den Dozenten positionieren und „versuchen, mehr zu glänzen mit ihrem Wissen“ (123-123):

„Es gibt ja relativ wenige Männer hier, also jetzt Fachbereich Bildungswissenschaften, verglichen mit anderen Fächern. Ich glaube, die Männer haben 'n anderes Talent sich zu profilieren, die versuchen stärker sich zu profilieren den Professoren gegenüber, also wenn ich jetzt mal alle Männer über einen Kamm scheren soll“ (117-117) (...).

„...da kann man ja in Seminaren das ganze Programm live erleben, ne (?) also wie die dann zum Teil versuchen sich rauszustellen oder also bis hin dazu, dass sie am Ende da stehen und mit dem Professor noch mal sprechen, am Ende des Seminars also die ganze Brandbreite. Und von daher, denk' ich, haben die wahrscheinlich auch größere Chancen“ (125-125).

7. Methodenevaluation

Die Probandin bewertet die Methode positiv und sieht sie als Vereinfachung an. Besonders hilfreich fand sie für sich zu sehen, welche Kräfte jeweils die Hürden überwinden können und sieht nun eine Promotion als „handhabbar“ an:

„Finde ich 'ne Vereinfachung, weil also Folgen der Promotion, da kann ich so allgemein dann wirklich auch nur relativ allgemeine Sachen zu sagen. Und wir haben sicher auch über mögliche Folgen von 'ner Promotion ja gesprochen im Gespräch, aber das ging dann immer um bestimmte Situationen, und dann ist natürlich das, was man sagt, ja mehr zugeschnitten auf diese besondere Situation. Von daher finde ich die mit den Barrieren und Hürden ist einfacher zu beantworten als die mit den Folgen. Also weil das eben auch da ist, also setzt ja jetzt im Grunde an, wenn ich jetzt, was hätte das für Folgen, während das andere so'n bisschen reinversetzen in das, was sein könnte, und dafür finde

ich die zu allgemein. Über die Alternativen haben wir genauso gesprochen. Ja, also ich glaube ich hab' am meisten mit den Folgen der Promotion, die beiden anderen sind in Ordnung.

War das jetzt eigentlich in gewisser Weise hilfreich für Dich, oder würdest du das nicht so sehen?

Hm, ich find' die mit den Hürden und den Kräften überwinden, find' ich ganz gut, weil man relativ genau gucken kann, das ist die Hürde, was kann man machen (?), also es macht, obwohl sich die Frage ja jetzt nicht konkret stellt, aber für mich noch mal deutlicher, da kann man was dran machen. Also es ist handhabbar, also es ist jetzt keine Hürde dabei, die mir einfällt, die man nicht nehmen könnte. Von meinen speziellen Hürden“ (147-149).

Auswertung Probandin 2-F12LN+23N

Kontext:

Die Probandin ist Studentin im Fachbereich Bildungswissenschaften. Sie schließt ihr Studium voraussichtlich Ende 2002 mit der Diplomarbeit ab. Die Studentin ist 23 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos. In ihrer Familie ist sie die einzige, die eine akademische Ausbildung eingeschlagen hat und wird seitens ihrer Familie stark unterstützt.

Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie in der Personalentwicklung eines Unternehmens beschäftigt und schreibt dort ihre Diplomarbeit bezogen auf ein Thema der Personalentwicklung. Sie befindet sich dort in ihrem angestrebten Berufsfeld.

Kurzzusammenfassung:

Die Studentin, die sich selbst im Interview als karriere- und aufstiegsorientiert beschreibt, denkt zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht an eine Promotion im Anschluss an das Studium. Ihr Entwurf der weiteren beruflichen Entwicklung sieht vor, nach Beendigung des Studiums in die Berufspraxis zu gehen, um ihr erworbenes akademisches Wissen und ihre Kompetenzen in der Praxis zu erproben und zu prüfen. Eine Promotion würde sie zu einem späteren Zeitpunkt *extern* in Erwägung ziehen.

Detaillierte Auswertung des Interviews:

Motivation zur Promotion

„...der Gedanke an sich, der reizt mich schon“ (17-17). Die Promotion ist für die Studentin denkbar und auch interessant. Sie äußert jedoch das stärkere Bedürfnis, ihr erworbenes Wissen anzuwenden und zu erproben. Sie kann sich vorstellen, nach längerer Tätigkeit in der Praxis an einen Punkt zu kommen, an dem das Bedürfnis nach „etwas Neuem“ oder an einer Vertiefung von Kenntnissen sie veranlassen könnte, eine Promotion zu erwägen. Gleichzeitig äußert sie Zweifel, ob ihr dann neben dem Beruf ausreichend Zeit zur Verfügung stehen wird.

„Ja, also der Gedanke an sich, der reizt mich schon, da die, so ´ne Dissertation zu machen. Aber ich könnte es mir eher vorstellen, wenn ich dann schon länger in der Praxis gewesen bin und dann das Gefühl habe, ich möchte jetzt doch wieder theoretisch oder doch wieder reflektieren und ich hab´ das, irgendwie das Gefühl hab´, jetzt bin ich doch schon so weit angekommen, jetzt hab´ ich mein Wissen schon genug abgeladen so oder ich möchte wieder ´was Neues, ´was Neues implementieren oder was Neues mir erarbeiten. Oder wenn ich das Gefühl hab´, in einem Bereich da fehlt noch ´was, da könnte noch ´was gemacht werden, also dann könnte ich mir das eher vorstellen. Obwohl, da kommen wieder so Zweifel, aber das weiß man ja nicht, ob ´s dann irgendwie genug Zeit gibt, weil man da im Beruf sehr schnell stark eingebunden ist und ob man dann so auch die hohe Muße findet, dann so ´was zu machen“ (17-17).

1. Folgen

1.1 Persönlichkeitsentwicklung

Der Punkt „*Persönlichkeitsentwicklung*“ erhält im Struktogramm Rang 1. Durch ihre eigene Erfahrung während der Arbeit an der Diplomarbeit antizipiert sie mit einer Dissertation einen ähnlichen Gewinn für ihre persönliche Entwicklung. Den großen Arbeitsaufwand sieht sie weniger als Hürde, sondern als Entwicklungschance.

„ Und ich stell´ mir das vor, also das, was sehr viel Arbeit ist so ´ne Promotion zu schreiben, also sehr aufwendig auch ist, aber ich denke, dass das auch sehr viel beiträgt, zur eigenen Persönlichkeitsentwicklung wieder, also genauso wie ich das denke, auch mit der Diplomarbeit mit mir passiert, dass ich wieder so einen Schritt weiter bin, weil vor ein paar Jahren habe ich mir das überhaupt nicht vorstellen können, wie denn da irgendwann ´mal eine Diplomarbeit zu schreiben ist und dass das genauso mit so einer Dissertation sein wird, nur noch ein Schritt weiter“ (77-77).

1.2 Karriereperspektiven

Die Probandin verbindet mit einer Promotion verbesserte Chancen für einen beruflichen Aufstieg.

„... ich verbinde ein bisschen ´was anderes mit dieser Promotion, dass sich dann die Chancen mit einer Promotion verbessern, das meine ich schon“ (39-39).

Dieser Aspekt wird von ihr im Struktogramm auf Rang 2 genannt.

1.3 Schlechtere Einstiegschancen wegen mangelnder Praxiserfahrung

Die Probandin ist der Auffassung, dass die Promotion den Berufseinstieg auch dadurch erschwert, dass in der Zeit keine Praxiserfahrung gesammelt werden kann.

„Also jetzt direkt Einstiegschance würde ich nicht sagen. Also das denke ich schon ehm.. sehr gut oder wird sehr positiv abgenommen, wenn man schnell studiert hat mit einigermaßen guten Noten und dann schon Praxiserfahrung mitbringen kann. Also, das ist, glaube ich das, worauf primär geguckt wird und wenn da jetzt ´ne Promotion dabei ist, ich weiß nicht, also da habe ich negative Meinungen gehört. Also, dass dieserjenige dann nur theorieorientiert ist und nur an der Universität war“ (39-39).

1.4 Sozialstatus – Ansehen

Die Probandin verbindet mit der Promotion - bezogen auf den Sozialstatus – größeres Ansehen. Dies setzt sie im Struktogramm auf Rang 3. Im Interview wurde dieser Aspekt nicht erwähnt.

1.5 Verhältnis DoktorandIn/ProfessorIn

Die Probandin hält es für möglich, dass die Arbeitsbeziehung zwischen DoktorandIn und ProfessorIn im Sinne gegenseitiger Herausforderung und Beratung positiv sein kann:

„...und dass wirklich nur noch diese wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem einen Spezialthema so im Vordergrund steht und dass dann eventuell auch .. der Professor an diese Doktorandin eventuell auch unfachliche Herausforderungen stellt, könnte ich mir vorstellen. Also für sich selbst auch, und dass man sich gegenseitig irgendwie so fachlich auch irgendwie herausfordert oder berät“ (85-85).

2. Alternativen

2.1 Befriedigende berufliche Entwicklung

Die Probandin nennt diese Perspektive auf Rang 1 ihres Struktogrammes. Einen Dokortitel hält sie dafür nicht unbedingt für erforderlich. Sie ist der Auffassung, dass sich in der Praxis zeigen wird, ob sie an Grenzen stößt; das wäre für sie ein Impuls, eine Promotion anzuschließen.

„Also, ich denk´, zu diesem Kurs, den ich da anstrebe, würde es ja auch passen ne (?), also nur () für mich stellt sich eben die Frage, ob das dann eine unbedingte Voraussetzung ist, dass man auch wirklich einen Dokortitel hat (?) oder eben nicht. Und ich denke, das stellt sich auch heraus, wenn man ´mal wirklich in der Praxis ist und arbeitet. Und wenn ich denke, dass ich dann an irgendwelche Grenzen stoße, wo das Voraussetzung ist, oder wo ich das brauchen würde, dann würde ich sicherlich diesen Schritt auch noch gehen. Aber wann das soweit sein wird und ob überhaupt, und das weiß ich auch gar nicht“ (101-101).*

2.2 Akademische und berufspraktische Zugänge verbinden

Die Probandin hält das Berufsfeld für geeignet, übergeordnete akademische Bezüge herzustellen und in der Praxis zu prüfen.

„Und ich finde es auch immer gut, auch wenn man jetzt in der Praxis ist, sich immer noch die Zeit zu nehmen, und eventuell Prozesse auch noch ´mal zu überdenken, und noch ´mal zu evaluieren, eventuell auch in der Literatur nachzusehen, um zu gucken, ob es vielleicht noch einen anderen Weg gibt, den man hätte gehen können, oder wo man hätte den Prozess optimieren können usw., also das finde ich nach wie vor wichtig. Aber den Bezug zur Praxis immer wieder herzustellen, das finde ich, ist für sich, für mich selber ist es wichtig, weil ich mich dann irgendwie kennen lernen kann und meine Stärken und Schwächen kennen lernen kann und dann letztendlich auch das, was ich theoretisch erarbeitet hab´ überhaupt prüfen zu können, ob das tatsächlich so gilt. Weil das ja nicht immer so ist, wie man das so gedacht hat“ (27-27).

2.3 Externe Promotion

Die Probandin würde einer externen Promotion mit einem berufspraktischen Bezug den Vorzug geben:

„...für mich persönlich wäre es positiver, wenn ich eine externe Promotion machen könnte, also wirklich dann mit konkretem Bezug zu einem Thema, wie ich das jetzt auch mache, immer noch die Praxis sozusagen reflektieren in der Literatur, die ich dann natürlich hier auch an der Uni suchen würde und () also ich denk', die ganze wissenschaftliche Arbeit und eventuell auch Interviews und so was alles, das würde ich eher so an die Uni verlagern als in dieses praktische Wirtschaftsgeschäft, das schafft man dann manchmal nicht, so wirklich ruhig arbeiten zu können, und auch reflektiert arbeiten zu können“ (77-77).*

2.4 Selbstständigkeit

Eine selbstständige Tätigkeit ist für die Probandin eine Alternative (auf Platz 2 im Struktogramm) zur Promotion.

2.5 Familie

Die Familie ist für die Probandin keine Alternative. Zum Zeitpunkt des Interviews ist die Familienplanung noch unklar; mit dem derzeitigen Partner sei es vorstellbar, dass er hauptsächlich die Kindererziehung übernimmt:

„...also ich plane für mich jetzt erst ´mal in dem Moment, so wie ich jetzt hier sitze und auch in der näheren Zukunft keine Kinder. Ich möchte auch nicht unbedingt heiraten (lacht), also ich leb' schon seit, über sieben Jahren in einer Beziehung und das ist für mich völlig ausreichend. Und alles, was darüber hinausgeht, so, brauche ich erst ´mal nicht. Das ist, das reicht für mich jetzt so. (43-43) ...dann, wenn tatsächlich ´mal ein Kind kommen sollte, mein Freund auch noch bei mir wäre, dann glaub' ich, würd er eher die Kindererziehung übernehmen als ich (45-45). Er hat nicht so eine starke Karriereorientierung wie ich (47-47).

3. Barrieren/Hürden zur Promotion

3.1 Große nebenberufliche Belastung

Der Aspekt der nebenberuflichen Belastung steht im Struktogramm der Probandin auf Rang 1. Eine Überwindung kann sie sich durch (Teil-)Freistellung von der beruflichen Tätigkeit vorstellen, ebenso durch Unterstützung durch Partner und Familie.

3.2 Eigene Überwindung

Den persönlichen Aspekt der eigenen Überwindung nennt die Probandin an 2. Stelle ihres Struktogrammes, eine Lösung sieht sie durch „neuen Wissensdurst. Im Interview wird deutlicher, welche Barrieren noch vor einer Promotion liegen könnten.

3.3 Mangelnde persönliche Reife

Die Probandin steckt zur Zeit mitten in der Diplomarbeit und hat das Gefühl, erst einmal dort „hineinwachsen“ zu müssen, um anschließend an eine Dissertation zu denken. Dies scheint die erste Hürde zu sein, die zu überwinden ist, um den Blick auf etwas Neues zu öffnen.

„Also, jetzt denke ich, ich bin noch nicht so weit, so ´ne Dissertation zu schreiben. Also, ich denke, ich muss erst ´mal in die Diplomarbeit hineinwachsen und das erst ´mal wirklich bewältigen, würde ich sagen, und was also danach kann ich das noch nicht beurteilen, aber ich denke jetzt wäre ich noch nicht so weit, so ´was zu machen, so ´was zu schreiben. Also ich glaub´, da fehlt ´s mir irgendwie auch noch an persönlicher Reife. Ich stell´ mir so Doktoranden so sehr, sehr reflektiert und irgendwie erfahren vor, und dann also so fühle ich mich nicht (87-87)... Also ich bin erst ´mal froh, wenn ich die Diplomarbeit zu Ende hab´ und wie gesagt, alles so abladen kann“...(95-95).

3.4 Wunsch nach Praxisbezug

Die Probandin hat gegen Ende des Studiums das Bedürfnis, die Praxis kennen zu lernen und zu sehen, ob sie ihre Ideen verwirklichen kann: *Ich möchte das erst ´mal alles loswerden“ (15-15).* Eine Dissertation im Anschluss an das Studium löst bei ihr die Vorstellung aus, sich *„...da noch ´mal wirklich zusammenzureißen und jetzt tatsächlich noch ´mal mich in die Bücher zu vertiefen. Das kann ich mir erst ´mal nicht vorstellen, möchte ich erst ´mal nicht“ (15-15).*

3.6 Information über Rahmenbedingungen

Die Probandin hat im Laufe des Studiums keine konkreten Informationen über den Weg zur Promotion erhalten.

4. Spekulation über Unterrepräsentanz

4.1 Machtstreben

Die Probandin vermutet, dass Frauen möglicherweise weniger karriereorientiert sind als Männer, dass sie weniger in Führungspositionen streben.

„...das sollte man auch nicht so pauschalisieren, aber, dass es so im, irgendwie bei den Frauen so stärker so ist, das sie scheinbar nicht zu höheren Positionen streben, nicht so machtorientiert sind und wie auch immer. Und weiß ich nicht, ob sich das darüber erklären lässt, aber ..“ (53-53).

4.2 Statusdenken

Die Probandin hält es auch für möglich, dass bei Männern das statusbezogene Denken stärker ausgeprägt ist.

„... oder eventuell auch nicht dieses starke Statusdenken so haben wie Männer, und dass das dadurch zu erklären wäre, dass das dann mehr Wert auf den Titel auch gelegt wird, auch, dass das bei Frauen der Fall sein könnte“ (53-53).

4.3 Förderung von Frauen durch ProfessorInnen

Die Probandin ist der positiven Überzeugung, dass Frauen heute in einer Arbeitsbeziehung von HochschullehrerInnen gefördert werden.

„Ich mein´, das Bild wird, denke ich ´mal, positiv sein, weil wenn man sich dazu entscheidet, eine Doktorandin zu betreuen, dann ist es ja auch, also stell´ ich mir das jedenfalls so vor, dass man da irgendwie gewisses persönliches Verhältnis auch aufbaut und so, enger als das je sein könnte, also fachlich enger, als das es je sein könnte, wenn man ganz normale Studentin ist. Und also ich denke so, dass das Bild positiv ist. Also, ich meine auch, dass man heute mehr gefördert wird auch im Hinblick auf solche Dinge als Frau“ (81-81).

5. Kritik an universitären Strukturen

5.1 Zu wenig Praxisbezug

Die Probandin bringt im Interview zum Ausdruck, an der Universität zwar das wissenschaftliche Arbeiten gelernt zu haben, vermisst jedoch den Praxisbezug, um das erworbene theoretische Wissen auch anzuwenden. Daher fällt es ihr schwer, sich eine ausschließliche Tätigkeit an der Universität vorzustellen.

„...das fand ich immer () also auch die Vorbereitungen an der Uni usw., das fand ich zu wenig praxisbezogen. Also, ich hätte dann viel lieber irgendwie mein Praxisthema gemacht, also irgendwie zu den mündlichen Prüfungen irgendwie noch Interviews geführt, aber das ist ja so in dem Sinne nicht möglich“ (21-21).*

„... Weil ich finde, hier kriegt man dann wirklich so diese Scheuklappen aufgesetzt und dann, also, das ist dann wirklich nur, so wie ich es erlebt hab´, vor allem Bücher lesen, und sich die Dinge theoretisch erarbeiten, was natürlich die Grundlage wissenschaftlicher Arbeit ist, keine Frage, aber mir hat immer die Sache so gefehlt, dass ich mein Wissen auch ´mal ausprobieren kann und dass ich wirklich irgendwie nee, nee und sagen so: ich möchte das ´mal durchführen oder machen. Also z.B. diese Praktika, die auch () da ist ein Praktikum im Hauptstudium, das find ich viel zu wenig, also um überhaupt ´mal sich (!) kennen zu lernen und auch das eigene Wissen einzuschätzen zu können“ (23-23).*

6. Methodenevaluation

Die Methode hat der Probandin geholfen, ihre Gedanken zu ordnen und zu mehr Klarheit zu gelangen.

„,,, das finde ich sehr gut, das finde ich ´ne sehr gute Idee. Da kann ich mir, meine eigenen Gedanken kann ich da noch ´mal ordnen und, also, ich denke, das Thema ist mir jetzt auch irgendwie klarer geworden dadurch, also besonders jetzt durch diesen letzten Schritt. Das finde ich jetzt, also das ist jetzt ein runder Abschluss, denke ich“ (109-109).

Auswertung Probandin 5F16LN+23j

Kontext:

Die Interviewte ist Studentin der Wirtschaftswissenschaften. Sie schließt ihr Studium voraussichtlich Ende 2002 mit dem Diplom ab. Parallel zum Studium hat sie eine Ausbildung zur Buchhändlerin abgeschlossen. Sie hat während des Studiums als studentische Hilfskraft gearbeitet. Die Studentin ist 23 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos.

Kurzzusammenfassung:

Die Interviewte hat bereits über eine Promotion nachgedacht und sich sowohl über MEDUSE als auch in verschiedenen Gesprächen mit Assistenten über ein Promotionsvorhaben informiert. Die erhaltenen Informationen haben bei ihr jedoch nicht zu Klarheit über die nächsten Schritte geführt. Sie sieht viele Barrieren und Hürden.

Auswertung des Interviews

Promotionsmotive:

Die Studentin hatte vor Aufnahme ihres BWL-Studiums daran gedacht, ein Lehramtsstudium zu beginnen. Sie gibt an, dass sie gerne eine Lehrtätigkeit ausüben würde und dass sie Interesse an einer universitären Karriere hat. Die Promotion wäre die Voraussetzung für die Sicherung einer Laufbahn an einer Universität.

"Und andererseits hat mich halt.. diese Uni-Karriere, sage ich mal, interessiert, also weil ich das Unterrichten von Leuten, oder überhaupt das, mit Menschen zu tun haben, einfach sehr interessant finde, und vor'm Studium kurz überlegt habe, Lehramt zu studieren, und jetzt gedacht habe, vielleicht kann man das ja sogar ein bisschen verbinden. Also, wenn man jetzt dann nicht die Professur oder eben nur die Promotion als Mittel sieht, um bessere Karriere - was weiß ich - in der Wirtschaft zu machen, sondern einfach als Einstieg für 'ne Uni-Laufbahn eben hat, halt was beizubringen, Erwachsenen, die lernen wollen, vielleicht einfacher als Kindern, die nicht lernen wollen" (5-5).

Sie spricht ebenfalls von der Freude an selbstständigem wissenschaftlichem Arbeiten.

"Ja, also zum einen erst mal, wir müssen so Seminararbeiten schreiben, es hat mir einfach für mich viel Spaß gemacht, so selbst mich mit so 'nem Thema auseinander zu setzen, und mir das dann einfach irgendwie auch selbst einzuteilen und selbst zu gucken, wann ich was mache, wo ich mir das selbst halt erarbeite und selbst Literatur zu suchen und so" (5-5).

1. Folgen

1.1 Berufliches Fortkommen

Dieser Punkt wird von der Studentin an 1. Stelle genannt. Im Interview differenziert sie folgendermaßen:

"Das hängt ja davon ab, finde ich, was man machen will. Also, z. B. wenn man in eine Unternehmensberatung oder Wirtschaftsprüfungsberatung möchte, da gibt's auch in unserem Bereich, glaube ich, da gibt's immer noch viele Sachen, wo es wirklich auch sehr wichtig ist, den zu haben" (73-73).

1.2 Risiko der Überqualifizierung

Einerseits sieht sie bessere Berufschancen mit der Promotion s.o., jedoch auch ein Problem der Überqualifizierung:

"Aber ich glaube, es gibt auch Sachen, wenn man jetzt gerade als Berufsanfänger einfach schon fast überqualifiziert ist, wenn man 'nen Dokortitel hätt', wo man gar nicht mehr genommen wird, glaube ich, für manche Bereiche, weil man einfach schon weiter ist sozusagen auch" (73-73).

1.3 Qualifikationsvorteile für Frauen

Die Studentin sieht den Titel als "Aufwertung" des Ansehens der Qualifikation von Frauen.

"... ja ich denke, zum Teil also, dass es vielleicht als Frau, je nach dem, was man machen wird, vielleicht auch immer noch so 'n bisschen mehr Respekt verschafft. Kann ich mir vorstellen, also dass es doch auch Männer gibt, die leider (!) vielleicht auch denken, ja, das ist ja 'ne Frau und den anderen eher so einfach als Frau sehen und nicht so als gleichberechtigten Kollegen, sage ich mal, und die dann halt vielleicht einen doch noch eher akzeptieren würden damit, aber ich fände es einfach schade, dass es so ist, aber könnte ich mir vorstellen, dass manche männlichen Kollegen das eher noch so mit Qualifikationen eben verbinden" (73-73).

1.4 Fachliche- und persönliche Entwicklung

Die Studentin benennt die Persönlichkeitsentwicklung an 2. Stelle im Struktogramm.

"Ja, persönliche Perspektive auch oder persönlichen Ansporn. Also, ich find' halt ziemlich schlimm, wenn man so was nicht hat. Und irgendwie finde ich, ist so 'ne Sache, wo man sich halt auch selbst noch so weiterbilden kann, das finde ich persönlich und halt auch fachlich, und das finde ich irgendwie auch wichtig, dass man jetzt nicht irgendwie mit Mitte 20 irgendwas anfängt und dann Mitte 60 genauso persönlich wie auch beruflich aufhört. Das wär' auch nichts für mich, also, wie gesagt eben fachlich und auch persönlich weiterentwickeln. Und ich denke, dass es auch jetzt nicht nur fachlich, sondern auch so

Persönlichkeit viel bringt, genauso wie ein Studium so an sich.. also wenn man jetzt so lernt, sich durchzubeißen, und was wieder weiß ich, allein, dass man dann die Bücher, Artikel, die man braucht, den aber irgendein Blödmann rausgerissen hat, und was weiß ich, dass man es sich irgendwo anders besorgen, und auch zu gucken, wie man mit andern zusammenarbeitet und einfach auch so merkt, man kann es einfach auch nicht alleine schaffen. Also, die richtigen Leute zu finden“ (117-117).

1.5 Selbstbestätigung

Dieser Punkt wird von der Studentin an 3. Stelle des Struktogramms genannt.

1.6 Ansehen/Stolz

Die Studentin nennt diese beiden Punkte an 4. Stelle des Struktogramms.

1.7 Unverständnis – Reflexion über ihr Geschlecht

Die Studentin befürchtet, den Dokortitel als Frau gegenüber anderen auch rechtfertigen zu müssen; sie vermutet, dass er auch auf Unverständnis stoßen könnte *"sich das als Frau anzutun, wo es eher nur was für Männer ist"*. Sie vermutet, dass man der Auffassung sein könne, als Frau trotzdem wenige Chancen zu haben und zusätzlich eine entbehrungsreiche Zeit auf sich nimmt.

"Es wären dann sicherlich nicht so die Leute, bei denen mir das sehr wichtig wär´ vielleicht, aber zum Teil, und man wird sowieso immer denken, wenn das jemand nicht so akzeptiert, was weiß ich Freunde, was weiß ich, bin ich ein bisschen idealistischer, denk´ mir, jeder sollte den anderen schon so nehmen, wie er ist. Aber so an sich kann ich mir schon gut vorstellen, also weil ´s ja eigentlich schon jetzt fast so ist, dass man so sich eigenen Leuten gegenüber rechtfertigen muss. Wenn man´s einmal als Frau macht, ne (?) so: "Ha, warum willst du es dir als Frau antun, ist eher nur was für Männer und da hat man überall sowieso keine Chance, und das kann doch nicht dein Ziel sein, jetzt, was weiß ich, erst mal sechs Jahre so wenig Geld zu verdienen, die du da schon verdienen würdest und willst du nicht auch ´ne Familie haben?" (128-128).

2. Alternativen

2.1 Direkter beruflicher Einstieg

Der direkte berufliche Einstieg ist für die Studentin die Alternative zur Promotion im sofortigen Anschluss an das Studium. Sie sieht zwar die Gefahr, die beabsichtigte Promotion aufzugeben, falls sie erst einmal in der freien Wirtschaft Fuß gefasst hat, hält es aber für möglich, bei Unzufriedenheit ihr ursprüngliches Vorhaben wieder aufzunehmen und umzusetzen.

"Ja. Oder also, wenn ich mit Menschen, sage ich mal, die mich gut kennen, verstehen, darüber gesprochen hab´, vielleicht jetzt doch dann erst, dann sage ich mal, in die freie Wirtschaft oder so zu gehen. Zum Teil war dann auch so die Sache, genauso wie viele Leute ja sagen dann, wenn man an sich jetzt nur

‘ne Lehre macht, dass dann viele einfach nicht mehr studieren, weil sie sich daran gewöhnt haben, was weiß ich, ans Geld, ans Leben, nicht mehr so viel lernen, klar, man lernt sein Leben lang weiter, aber ist ja doch was anderes. Und es auch viele gesagt haben, wenn du dich daran gewöhnt hast, gehst du bestimmt nicht mehr zurück. Also.. aber andererseits habe ich halt gedacht, dass es das vielleicht für mich, dass es für mich vielleicht nicht so das Problem ist, weil wenn ich wirklich zurück will (!) und wenn ich die Sache immer noch will, dann geh´ ich auch zurück und das weiß ich auch, also das weiß ich auf jeden Fall. Wenn ich das dann immer noch will, dann mach´ ich das auch. Und dann ist es auch egal, mit weniger Geld hab´ ich, was weiß ich, mehr, weniger oder schlechtere Arbeitsbedingungen hab´, wenn ich das will, dann mach´ ich das dann auch. Und wenn ich das ja nicht mehr machen will und so glücklich mit meinem anderen Job bin, dass ich´s vielleicht gar nicht mehr möchte, finde ich es auch nicht mehr so schlimm. Also.. also ich glaub´, das ist auch wieder so, das kann man nicht verallgemeinern. Ich glaub´, das fällt vielleicht vielen Leuten auch schwer, dass sie dann schon gearbeitet haben und jetzt zu sagen: "So jetzt finde ich mich mit weniger Geld ab" und auch mit ´ner anderen, sage ich mal, sozialen Position hat er schon wieder weniger zu sagen, vielleicht als wenn man ein paar Jahre in irgendeiner Firma gearbeitet hat, kann weniger vielleicht entscheiden, muss andere Aufgaben machen, eben vielleicht mal selbst was fotokopieren oder was weiß ich. Aber ich glaub´ einfach, wenn ich mich halt dazu nach ein paar Jahren entschließen würde, das ist immer noch genau mein Ding, und ich merke jetzt halt, ich habe zwar ein paar Jahre was anderes gesehen, aber das ist jetzt nicht das, was ich mein Leben lang machen will, dann glaube ich auch nicht, dass ich da irgendwie.. diese Hindernisse, die dann auch dann wieder zurückzugehen, dass die schrecken würden, bin ich mir eigentlich auch sicher“ (109-109).

2.2 Universitäre Laufbahn abbrechen

Die Studentin hält es auch für möglich, eine begonnene universitäre Laufbahn abzubauen, falls sie feststellen müsste, dass es doch nicht das Richtige ist.

"Ja, das finde ich auch sehr wichtig, also jeder hat ja auch seine Schwächen, dass man das nicht vergisst über solchen Zielen, deshalb wäre das dann eben auch so ´n Ziel, dass man eben am Ende wirklich so ´n - was weiß ich - einen Lehrstuhl inne hat, aber wenn jetzt unterwegs ist, sage ich mal, auf diesem Weg, wenn man dann feststellen würde, dass es vielleicht doch nicht das Richtige ist, hätte ich auch keine großen Probleme, das dann halt einzugestehen, und dann doch einen anderen Laufweg einzuschlagen“ (13-13).

3. Barrieren/Hürden

3.1 Promotionsdauer

Die Studentin bezeichnet den mit der Promotion verbundenen langen Zeitraum als "abschreckend" (75-75). Sie fragt sich bereits, "ob sie sich das überhaupt antun will" (75-75). Der zeitliche Aspekt wird von ihr an 1. Stelle in der Spalte Barrieren/Hürden genannt. Sie geht davon aus, für die Promotion 5 bis 6 Jahre zu benötigen. Zusätzlich sieht sie "bürokratische Hindernisse, die einem so in den Weg gestellt werden"

(75-75) und betrachtet die Entscheidungsphase bereits als schwierig: *"weil es sowieso vielleicht ein schwieriger Weg ist, sich dafür zu entscheiden"* (75-78)..

3.2 Informationsdefizit

Obwohl die Studentin sich bereits über MEDUSE und verschiedenen Assistenten informiert hat, scheint das Vorhaben für sie noch diffus zu sein. Im Struktogramm nennt sie daher das Informationsdefizit an 2. Stelle. Eine Lösung könnte sie sich durch bessere fachspezifische Information und Unterstützung seitens der Universität vorstellen.

"Anscheinend ist ja schon machbar, also von vielen weiß ich, dass es wirklich fünf, sechs Jahre dann auch wieder dauert und darüber, ob die Zeit, bis man dann was hat und z.B. dass es gar kein Ausschreibungsorgan an sich gibt. Also, meinte ihre Kollegin da von Meduse, dass man einfach auch wirklich zwar in der Zeile so dann gucken kann, aber dass es nichts gibt, wo, was weiß ich, alle Unis von Nordrhein-Westfalen, alle von Bayern oder was weiß ich, dass die dann wirklich offene Stellen ausschreiben, dieses einfach so, finde ich furchtbar, das kann ja eigentlich nicht sein" (75-75).

"Es ist halt wirklich schon so mühselig und ich glaub', das schreckt auch total viele ab, also die Art und Weise () wie wir in dem Vortrag da saßen, wir haben uns dann so gefragt: das kann doch eigentlich alles gar nicht wahr sein. Also, dass es jetzt so viele Hindernisse erst mal gibt oder dieses Graduiertenkolleg, das fand ich auch sehr interessant, also weil man einfach dann auch mit Menschen aus anderen Fachrichtungen so zu tun hat und dann nicht so allein in diesem Kämmerlein sitzt, nur BWLer um mich herum, ne (?). Das fand ich sehr interessant, aber das ist dann auch wieder was, wo's einfach schwer ist, darüber informiert zu werden, was für Unis gibt es, was für Themen gibt es, wie kommt man daran (?). Also, wenn man sich nur auf die eigene Uni festlegt, ist es dann vielleicht auch schwer, also deshalb muss man dann auch schon gucken, dass man sich ein bisschen auf andere Universitäten auch dass man dafür offen ist, aber ist dann so schwer, wieder den Fuß rein zu bekommen, wenn man da keinen kennt, ne (?)"* (77-77).

Die Studentin nennt den Punkt „*mangelnde Unterstützung*“ an 3. Stelle in ihrem Struktogramm. Sie bezieht sich dabei auf finanzielle Anreize und gute Betreuer.

Im Interview äußert sie ihren Wunsch nach einer fachbezogenen Hilfestellung bei der Planung eines Promotionsvorhabens gibt. Ihre Fragen wurden durch die fachübergreifende Info-Veranstaltung durch MEDUSE nicht erschöpfend beantwortet. Sie nimmt an, dass fachspezifische Unterschiede bestehen.

"Also, ich find 's schon gut, wenn es jetzt vielleicht eine fachbereichsübergreifende Beratungsstelle noch eher so geben würde, wo noch mehr so angepackt wird, also wo man auch wirklich konkretere Hilfe noch so bekommt, obwohl ich das jetzt mit dieser Meduse-Veranstaltung schon ziemlich gut fand. Aber halt vielleicht noch was konkreter auf den speziellen Fachbereich vielleicht bezogen, weil 's ja doch () ich mein', da saßen dann, was weiß ich, da waren zwei Lehramt, einmal Maschinenbau und das sind ja alles so unterschiedliche Sachen, also vielleicht, wo einem dann besser noch auf der spe-*

ziell fachlichen Basis weitergeholfen werden kann. Also, ob da wirklich einfach Unterschiede sind: brauche ich ihn überhaupt in Wirtschaft (?), wie lange dauert es (?), wie sieht das aus (?), wie kann man das finden (?). Ich mein', das ist ja schon ein Unterschied, ob ich jetzt mal alleine eine wissenschaftliche Arbeit schreibe, oder ob ich dann in Physik an einem Projekt arbeite oder so bei Maschinenbau" (81-81).

3.4 Finanzierung

Den Aspekt der Finanzierung setzt die Studentin an die 4. Stelle in ihrem Struktogramm. Aus ihren bisherigen Informationen konnte sie sich noch keine Klarheit über die beste Finanzierungsmöglichkeit verschaffen.

"Ja, eben, deshalb also. Es hat eigentlich für mich, das ist schon ziemlich gut, das gesagt wird, man kann das auch wirklich in sehr kurzer Zeit, was weiß ich, vielleicht in zwei Jahren mal so schaffen, wenn man das eben nicht mit so einer Stelle verbinden würde, aber dann ist ja die Finanzierung das Problem und dann hab' ich auch, also anscheinend ist 's auch wirklich zum Teil schwer, überhaupt sich erst mal über die Finanzierungsmöglichkeiten zu informieren, da gibt es irgendwie auch nichts, wo man mal mit jemanden also wie man jetzt gucken kann, ach ja, die und die Internet.. also die und die Adressen gibt es" (77-77).

3.5 Kraftaufwand

Das Promotionsvorhaben ist für die Studentin mit großem Kraftaufwand verbunden. Sie benennt diesen Aspekt an 5. Stelle in ihrem Struktogramm und wünscht sich "mehr Vorbilder" zur Orientierung.

Im Interview ist zu erkennen, dass ihre Entschlossenheit und ihr Enthusiasmus angesichts der für die Durchführung eines Promotionsvorhabens zu klärenden Fragen und sichtbaren Hürden, zu schwinden beginnen. Sie erwägt die Möglichkeit, ihre Pläne zunächst zu verschieben, Geld zurückzulegen und erst einmal etwas anderes zu tun.

"Hm ich muss ganz ehrlich sagen, je mehr ich mich damit beschäftige, je schlimmer finde ich's irgendwie so. Also, weil man immer von mehr Problemen erfährt. Also, so an sich, als ich ja jetzt bei diesem Punkt war, wo ich irgendwann jetzt gedacht hab': aha, das könnte was für dich sein, die Stunde ist interessant, da war ich noch viel enthusiastischer als jetzt. Und ich.. also ich find 's wirklich so, je mehr ich mich damit befasse, boh je mehr denke ich: wirst du dir das wirklich antun (?), oder dass man, dass ich da wirklich auch schon zum Teil soweit bin, weil ich ja gerade noch jung bin, vielleicht gehe ich doch erst mal arbeiten, mir 'ne Stelle suchen, vielleicht also 'n bisschen Geld schon mal so zurücklege, dass das so finanziell klärt, dass ich ein paar Jahre auch noch mal was anderes auch gesehen hab'. Und wo ich erst gedacht hab': nee, das musst du erst direkt im Anschluss machen, sonst ziehst du das auch nicht durch und ganz enthusiastisch und, ja je mehr ich mich informiere, und irgendwie ganz so wie du dir das vorstellst, ist es irgendwie doch nicht, sind ganz viele Probleme, die da auf einen zukommen können, also jetzt allein schon diese Informationen, wie aufwendig das ist, dass man überhaupt, irgendwas weiß, was es für Möglichkeiten gibt, zu promovieren und ja eben,

was macht der Assistent genau (?), wie viel wird es vergütet, und wie sind die Stellen und wo gibt ´s das und wo kann man sonst noch.. (schnauft) (?)“ (107-107).

3.6 Mangelnde Vorbilder im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Die Studentin spricht von fehlenden Vorbildern für eine Hochschulkarriere; in ihrem Fachbereich (Wirtschaftswissenschaften) gibt es keine einzige Professorin. Sie nimmt an, dass sich Frauen andere Probleme stellen als Männern, so dass sie dort keine Unterstützung, kein Vorbild finden kann.

"Hm.. nee, eigentlich wenig. Also z.B. bei unserem Fachbereich gibt es überhaupt keine einzige Professorin, also wo ich jetzt so sagen würde, dass man so als Frau, wenn ich das so sagen würde, dass dann eher sogar noch schwieriger da, weil man sich ja doch mit den Männern vielleicht gar nicht sich so assoziieren kann, weil ´s ja andere Probleme sind eben als Frau. Und ich hab´ mal irgendwann im Fernsehen.. es war aber jetzt keine BWLERin, sondern im Fernsehen ´nen Bericht gesehen über eine ganz junge Jura-Professorin, die die Jüngste in Deutschland war, die fand ich, das war eine ganz starke Frau, also das hat mich sehr beeindruckt, aber ansonsten ein direktes Vorbild habe ich jetzt nicht.." (7-7).

4. Familienplanung

Die Interviewte spricht von ihrem Wunsch nach einem oder zwei Kindern, den sie sich zu einem späteren Zeitpunkt erfüllen möchte.

"..später, also ich möchte halt schon so ´nen Mittelweg finden, ich denke, dass man sowohl für den Beruf als auch für die Familie aus dem jeweiligen anderen was Positives ziehen kann“ (59-59).

Eine Konfliktsituation sieht sie, die Aufgabe zu erfüllen, mehrere Kinder zu betreuen und vom Partner oder vom Umfeld nicht unterstützt zu werden.

"Also, ich denk´, wenn man wirklich noch mehrere Kinder hat, dann ist es wieder wahrscheinlich auch sehr schwer, wenn man die nicht vernachlässigen will, es zu vereinbaren, zum Teil. Aber, ich denke, also es hängt auch z. B. vom Partner ab, denke ich, vom Umfeld, also wenn jetzt der Partner z. B. was dagegen hat, dass man arbeitet, denke ich, ist es ein noch größerer Kraftakt oder wenn die Familie einen jetzt nur als Mutter dann sieht und alle.. und die da Bekanntenkreis und alle sagen: "Nee, geh´ doch nicht arbeiten", das ist ja dann schlimmer. Wenn man zum einen verständiges Umfeld hat und das für sich selbst so hinkriegt, denke ich, dass.. das eigentlich eher positiv ist, weil man dann vielleicht auch verschiedene Aspekte in seinem Leben erfüllt und man verpasst eben auch nichts“ (59-59).

Sie kann sich vorstellen, Karriere und Familie durch gute Organisation vereinbaren zu können.

"..und ich denk´ mal, man lernt ja auch sich zu organisieren und man muss es ja auch, und man geht einfach auch mal mit mehr Geduld, kann vielleicht eini-

germaßen was Leuten beibringen, wenn man eben das auch von zu Hause auch so kennt oder man ist vielleicht auch aufgeregter, wenn man eben nicht nur zu Hause ist, sondern auch andere Ziele hat, also. Also, ich denk' mal, dass es halt schwieriger ist, es zu vereinbaren, als wenn man jetzt eben sich nur für eine, zwei Wege entscheidet, aber ich denk', wenn man es wirklich will, dann schafft man es" (59-59).

5. Methodenevaluation

Die Methode wurde von der Interviewten positiv bewertet.

"Es war auf jeden Fall interessant, weil man ja noch mal mehr darüber nachdenkt und es visuell noch mal aufbauen kann und wirklich auch so die Lösungsmöglichkeiten auch irgendwie besser ansetzen kann, ist halt so alles geordnet und strukturiert. Normalerweise hat man ja so'n riesigen Knubbel, da Ideen und Probleme und Lösungsmöglichkeiten, Alternativen.. das ist ja alles so ganz zusammen. Jetzt hat man das so'n bisschen auseinanderklamüsert irgendwie, dass man.. ja, man kann besser ansetzen, denke ich. Man wird sich ja irgendwie selbst klar, man sieht.. positiver, negativer Weise. Man sieht ja schon so.. auch wie viele Barrieren und Hürden irgendwie da sind, ne (?) also. Man kann vielleicht besser ansetzen. Theoretisch könnte man jetzt sich zu Hause hinsetzen und gucken so: die werd' ich jetzt los, und die werde ich los" (143-143).

Auswertung Probandin**5F17LN-28n****Kontext:**

Die Befragte ist Studentin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, 28 Jahre alt, ledig, kinderlos und wird voraussichtlich im WS 02/03 ihr Studium abschließen. Sie kommt aus einem nichtakademischen Elternhaus, hat noch weitere fünf Geschwister und finanziert ihr Studium durch eine Halbtagsstelle ausschließlich selbst. Nach ihren Aussagen zählte sie als Migrantin der zweiten Generation in Baden-Württemberg zu der Minderheit türkischer Schülerinnen, die dort ihr Abitur schafften. Trotz eines „finanziellen Desasters“ hat sie während ihrer Studienzeit ein Semester in Paris verbracht.

Kurzzusammenfassung:

Die Probandin möchte nach Abschluss ihres Studiums sofort in die Berufspraxis um Geld zu verdienen. Eine Promotion schließt sie für sich aus, da bzgl. ihres Alters die „biologische Uhr“ der Frau im Hinblick auf Familienplanung tickt. Sie antizipiert negative Arbeitsmarktchancen mit einer Promotion, die den Berufseinstieg dadurch weiter hinausschiebt. Forschungsarbeit gefällt ihr, aber die Bedingungen (materielle und persönliche Unterstützung) sieht sie hierfür nicht gegeben.

Möglicherweise möchte ihr Partner promovieren, der jetzt schon mit dem Studium fertig sei.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Arbeitsmarktchancen****1.1.1. Späterer Berufseinstieg (höheres Alter).**

In ihrem Struktogramm bewertet sie auf Platz 1) den „*verspäteten Berufseinstieg*“ (-) als Folge der Promotion negativ. Im Interview erklärt sie dies unter Verweis auf die allgemeinen Schwierigkeiten, in der Wirtschaft eine Stelle zu finden: „*Also, ich stell mir den Arbeitseinstieg ohne Promotion sehr, sehr schwer vor und da würde ich eben noch älter werden mit Promotion*“ (24-24), (...). „*Gesetzt den Fall, ich würde mit Promotion eben in die freie Wirtschaft dann gehen und nicht noch habilitieren oder so*“ (26-26).

1.1.2 Verzögerte Praxiserfahrung

Im Struktogramm befindet sich auf Rang 2) mit negativer Wertung die „verzögerte Praxiserfahrung“. Im Interview spricht sie von einem „*Praxisschock*“ nach langer Beschäftigung mit Theorie (Studium plus Promotion), der sich weiter hinaus schiebt:

„...man ist dann sehr, sehr lange in der Theorie und der Praxisschock, der verschiebt sich eben dann noch weiter hinaus..“ (17-17).

1.1.3 Entgangene Verdienstmöglichkeit

Im Rahmen des Interviews beschreibt sie an verschiedenen Stellen die finanzielle Enge während des Studiums und ihren Wunsch nach mehr materieller Unabhängigkeit. Bei gleichzeitiger Antizipation von schlechteren Arbeitsmarktchancen mit einer Promotion sieht sie die lange Dauer einer Dissertation als materielle Entbehrung, als „*entgangene Verdienstmöglichkeit*“ (-), (Struktogramm, Platz 3).

1.1.4 Nicht genug hoch dotierte Stellen

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage für AbsolventInnen der Wirtschaftswissenschaften hält sie es für wichtig, dass „*man ja auch bezahlbar sein muss*“ (20-20); (17-17). Sie geht davon aus, dass es nicht genug hoch dotierte Stellen gibt und denkt, „*es wird eher schwieriger für Frauen. Für Frauen vor allen Dingen*“ (20-20).

1.1.5 Reflexion Geschlechtszugehörigkeit

1.1.5.1 Unterschiedliche Zugangschancen

Die Probandin sieht auf dem Arbeitsmarkt für AbsolventInnen eines Betriebswirtschaftsstudiums geschlechtsspezifisch differente Chancen: Bei Frauen werde seitens der Personalchefs die Problematik der „*biologischen Uhr*“ in die Entscheidung für die Vergabe einer Stelle mit einbezogen, bei Männern sei „*Familienplanung*“ kein Thema in einem Vorstellungsgespräch. Ferner sieht sie bei Männern und Frauen keine ‚gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit‘:

„als Frau hat man dann natürlich noch mehr Schwierigkeiten dann hier. Ich denke, da denkt dann ein Personalchef nur noch an die biologische Uhr, wenn er eine 28jährige Frau vor sich sieht, die noch nichts weiter gemacht hat außer - also nichts weiter in Anführungsstrichen - der diesen Uniabschluss und dann die Promotion und immer nur in der Uni gewesen und keine Praxiserfahrung und dementsprechend schwierig stelle ich es mir vor“ (18-18).

„Bei Männern wird es anders gesehen, denke ich. Wenn die in den Beruf einsteigen, die werden vermutlich nicht nach Familienplanung gefragt, weil das nicht relevant ist“ (...). Die Bezahlung ist - stell´ ich mir vor - als Frau immer noch weniger verdient als ´n Mann, mit denselben Voraussetzungen, aber bei einer Frau denkt man immer auch an Ausfallzeiten in Familienplanung privat und () stell´ ich mir dann sehr schwer vor“ (22-22).*

1.1.5.2 Nicht-authentisches ‚Rollenspiel‘

Die Probandin sieht Frauen im Alter von 28 - im Gegensatz zu Männern – zu einem nicht-authentischen ‚Rollenspiel‘ genötigt, um „überhaupt eingestellt“ zu werden:

„Wenn man 24/25 Jahre alt ist und dann ´ne Promotion anstrebt und sehr, sehr zügig war, ist man trotzdem wieder 28 oder so und das ist dann schon ein Alter, wo man argumentieren muss, wo man an sich nur noch die Karrierefrau spielen muss, es spielt alles gar keine Rolle, Familie oder so will ich alles

nicht, ich will nur die Karriereleiter hochsteigen, damit man überhaupt eingestellt wird“ (23-23).

1.1.5.3 Anerkennung für (geschlechtsbedingten) Mehraufwand?

Die Probandin problematisiert, dass Personalleiter in Wirtschaftsunternehmen möglicherweise bei promovierten Bewerberinnen kein Bewusstsein dafür entwickeln, dass die Dissertation für Frauen aufgrund schwierigerer Bedingungen einen höheren Aufwand darstellt, den es besonders zu würdigen gilt:

„Also, der Unterschied zwischen Mann und Frau, ich denk´ mal, da sind.. ja, dass die Schwierigkeit eben nicht besteht, die würde dann eine Stelle bekommen, wenn man als Frau an die biologische Uhr denkt, aber vielleicht ist es bei einer Frau - für denjenigen, dem es bewusst ist - noch ´n Stück mehr Anerkennung wert vielleicht, dass sie das auch geschafft hat. Aber nur für Frauen selbst denke ich, die Männer sind sich bestimmt nicht dessen bewusst, dass es für ´ne Frau ein anderer Weg ist, sich dazu zu entscheiden und das auch durchzuboxen halt.

Dass es also für einen Personalchef z. B. kein Kriterium wäre, habe ich das richtig verstanden?

Ja, vielleicht. Der ist sich nicht bewusst, dass es für ´ne Frau schwieriger ist als für einen Mann zu promovieren, ob er das gleich einschätzt, weiß ich nicht“ (82-84).

1.2 Arbeitsfeld Universität

Eine Unikarriere kommt für die Probandin nicht in Frage: *„Ja, die andere Möglichkeit (gemeint ist die Unikarriere, Anm. d. Verf.), aber für mich kommt das nicht in Frage (lacht)“ (28-28).*

Die Universität als Arbeitsfeld assoziiert die Probandin mit der ‚Schule‘ als Arbeitsfeld, was für sie seinerzeit bei der Entscheidung zur Berufswahl schon nicht vorstellbar war, da sie nicht als Lehrerin tätig und auf „nur“ Schule reduziert werden wollte:

„...bis auf die Tatsache, dass man dann eben wieder nur an der Uni ist. Ich wollte auch keine Lehrerin werden, weil man dann nur an der Schule ist (lacht). Also so habe ich mir das dann vorgestellt“ (120-120).

1.2.1 Chancenungleichheit

Die Chance, „an ´ne Promotion heranzukommen“ (86-86) nimmt sie für Frauen und Männer je unterschiedlich wahr. Sie geht davon aus, dass ein Professor in gleicher Weise wie der Personalchef eines Wirtschaftsunternehmens bei Frauen, die „so und so alt sind“ (86-86) eine diskontinuierliche Berufs- (bzw. Promotions)biografie antizipiert, wenn es um die Frage geht, ob er einen Mann oder eine Frau einstellt. Eine Frau müsse für die gleiche Stelle „mehr vorweisen als ein Mann“ (86-86):

„Die Phase, ich denk´ auch, an ´ne Promotion heranzukommen. Also ich kenn´ nicht viele. Obwohl an manchen Lehrstühlen sind es einige Frauen. Für einen Professor steht auch die Entscheidung bevor, ob er eine Frau einstellt oder einen Mann, und dann nach denselben Kriterien wie für einen Personalchef, ob

er jetzt ´ne Frau einstellt oder einen Mann, der so und so alt ist. Ich denke, da muss ´ne Frau - auch wenn es jetzt ein Klischee ist - irgendwie mehr vorweisen als ´n Mann, um auch die Promotion zu bekommen. Ich glaube, am Marketinglehrstuhl ist ´ne Assistentin, die im ersten Jahr, wo sie promovieren wollte, eigentlich schwanger geworden ist, und ´n Kind bekommen hat, die ist die älteste Assistentin da, an Dienstjahren. Passiert denen ja genauso“ (86-86).

1.2.2 Studienklima

Die Befragte beschreibt die Studienatmosphäre als „sehr, sehr anonym. Weil es sehr viele Leute sind. (Sie) besetzen einen ganzen Kinosaal“ (109-109). Ihre Einstellung hierzu ist ambivalent; einerseits „ist (es) aber auch so gewöhnlich geworden, dass man den Professor nicht kennt, dass man schon fast fürchtet, bekannt zu sein“ (111-111), andererseits würde sie es sich wünschen, dass die Dozenten „richtig an den Menschen interessiert“ (Frage der Interviewerin 113-113). seien. Sie hat es am Beispiel eines Verhältnisses zu einem Professor sehr positiv und wertschätzend erlebt. Dies war auch der Einzige, von dem sie ein persönliches Feed-back erhielt:

„Aber ich würde es mir auf jeden Fall eher wünschen. Weil dieser Professor auch sehr daran interessiert ist: "Wie sind denn die Studienbedingungen in Essen, würden sie nochmal in Essen studieren?" Außerdem ist er auch sehr offen für Verbesserungsvorschläge, ist sehr engagiert, organisiert dann die Literatur für die Studenten, wo dann Studenten das auch danach weitergeben, Professor Y ist das (lacht). ja. Und ich würd´s mir mehr wünschen.

Ja, haben Sie denn Lob, Anerkennung erfahren, fällt ihnen da irgendwas ein, so im Rahmen ihres Studiums?

Von Professoren? ...Ja, bis auf den Professor, mit dem ich eben diesen persönlichen Kontakt hatte, nein“ (116-118).

„Ja, das ist sehr ungewöhnlich. Dieser Professor bemüht sich aber sehr (!), seine Studenten mit Namen ansprechen zu können, d.h. wenn sich einer meldet, in der Vorlesung und hat ´ne Antwort gegeben, dann fragt er nach dem Namen, und den merkt er sich auch“ (106-106).

1.3 Wissenschaftliche Entdeckung

Als Folge der Promotion sieht sie in ihrem Struktogramm auf Rang 4), dass sie mit ihrer Arbeit einen Forschungsbeitrag geleistet hat und beurteilt die „wissenschaftliche Errungenschaft“ als einzige genannte Folge positiv (+). Im Interview grenzt sie jedoch die Anerkennung der Forschergemeinschaft von der praktischen Verwertbarkeit ab:

„und wenn man die Entdeckung vielleicht gemacht hat, dass es schon Anerkennung bringt im Fachbereich selbst, aber in der Theorie, bei den Forschern selbst vielleicht, aber jetzt für die Praxis (?)“ (148-148).

1.4 Anerkennung / Höherer Sozialstatus

Die Befragte weiß um die Statusbereicherung durch den erreichten Dokortitel, diese stellt jedoch im Verhältnis zum dafür zu leistenden Aufwand keinen ausreichenden Anreiz dar:

„Der Titel ist ja auch nicht schlecht (lacht).

Der hat was?

Der hat was! Vor allem, da weiß ich dann von meinen Medizinerfreunden, dass der dann auch im Pass eingetragen ist usw. (lacht). Ja allein schon dafür machen die den ja, kann man den machen, klar. Das ist was anderes, Herr Doktor, Frau Doktor als Frau sowieso Diplom-Kauffrau, Betriebswirtin, Ökonomin, was auch immer. Ist was anderes, wenn das in deinem Namen als Namenszugabe dabei ist, natürlich klar. Aber allein dafür denke ich nicht, alleine dafür nicht“ (150-152).

2. Alternativen

Die Befragte möchte „je früher, je besser“ (30-30) nach Abschluss des Studiums in die Berufspraxis einsteigen, da sie die finanzielle „Durststrecke“ (30-30) des Studiums möglichst schnell beenden möchte. Der „Einstieg in die Praxis“ steht in ihrem Struktogramm auf Platz 1).

3. Barrieren/Hürden

3.1 Faktische Voraussetzungen fehlen: Note/Regelstudienzeit

Als größte Barriere zur Promotion sieht sie die Nichterfüllung von faktischen Voraussetzungen: den entsprechenden Notendurchschnitt und die Einhaltung der Regelstudienzeit, s. Struktogramm Rang 1).

Im Interview beschreibt sie, dass sie diese Problematik bei einer Kommilitonin beobachtet hat, die im gleichen Alter ist, aber trotzdem den Weg zur Promotion gehen will (8-8).

Ferner beschreibt sie den Fall eines männlichen Promovenden der Uni Bochum, der ohne Prädikatsexamen promoviert. Hier geht sie davon aus, dass persönliche Protektion ihm diesen Weg ermöglicht hat:

„Nein, Männer, Kommilitonen, die das machen möchten, kenn´ ich auch nicht. Ich seh´ das nur an Lehrstühlen, dass da mehr Männer sind als Frauen... Obwohl ich einen flüchtig kenne, der promoviert in Bochum, der hat das Prädikatsexamen nicht, das kann man wohl, glaube ich, auch umgehen, wenn ein Professor für also irgendwie ein gutes Wort für einen einlegt (lacht). oder so. Der hat wohl auch die Regelstudienzeit auch lange überschritten und geht den Weg dann trotzdem“ (138-138).

3.2 Geldmangel

Die Probandin musste ihr Studium durch eine Halbtagsstelle selbst finanzieren, was sie als sehr belastend empfunden hat und möchte diesen Zustand der materiellen Enge möglichst schnell beenden. Eine „halbe Stelle“ (gemeint ist eine halbe BAT IIa-Stelle) verbessere die derzeitige Situation nicht signifikant.

„Dann ist ´ne Promotion eine weitere finanzielle Durststrecke. Wenn ich mir vorstelle, es würde eine halbe Stelle sein, hat man da vielleicht dieselben Kosten, nein noch mehr Kosten als ein Student und verdient an sich nicht viel mehr als wenn man, wie ich, Teilzeit eben nebenbei beschäftigt ist“ (30-30). (...). „Und dann würde das für mich jahrelang eben auch finanziell so weiter gehen“ (36-36).

Eine Rückkehr aus der Praxis an die Uni zur Durchführung eines Promotionsvorhabens hält sie zwar für denkbar, sei aber von bestimmten materiellen Sicherungen abhängig:

„...Kann ich mir vorstellen, muss aber dann finanziell stimmen. Es müsste so sein, also, wenn ich jetzt privat weiterplane - dass ich wirklich finanziell so gefestigt bin, dass ich mir das dann leisten kann, dann von dem Gehalt als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu leben und gewisse Nebeneinkünfte dann irgendwie angefragt zu haben oder so“ (38-38).

3.3 Familienplanung

Da die Probandin „mit Sicherheit Kinder haben“ (45-45). möchte und eine „*fehlende Unterstützung im familiären Bereich*“ (Struktogramm Platz 4). antizipiert: „*Es wird bei mir hängen bleiben, und es wird so sein, dass dann Arbeit, Haushalt und Kind vor allen Dingen bei mir hängen bleiben. Ja, das mit Sicherheit ja*“ (51-51)., sieht sie in dieser Tatsache eine weitere Hürde zu einer Promotion, s. a. Punkt 5. dieser Ausarbeitung.

3.4 Signale des Fachs: universitäre Strukturen

3.4.1 Mehr männliche Assistenten wahrgenommen

Die Probandin nimmt die Geschlechterverhältnisse der AssistentInnen an den Lehrstühlen als ungleich verteilt wahr (s. a. Punkt 1.2.1). Vor dem Hintergrund ihrer Aussagen über die möglichen Haltungen der ProfessorInnen zu weiblichen und männlichen MitarbeiterInnen am Lehrstuhl (s. a. 1.1.5.1). kann davon ausgegangen werden, dass sie diese Strukturen als zusätzliche Barriere wahrnimmt

3.4.2 Viel Arbeit für den Lehrstuhl

Eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl mit der Möglichkeit der Durchführung eines Promotionsvorhabens verbindet die Probandin mit viel Arbeit für den Lehrstuhl, die zusätzlich geleistet werden muss und die Promotionszeit verlängert.

„Viel Arbeit stelle ich mir darunter vor, lange Zeit bis die Promotion beendet ist..“ (3-3) (...).

„Ich denk´, es ist verbunden mit der Arbeit eben am Lehrstuhl, wo man nicht dazu kommt, also nicht viel dazu kommt, selbst für die Promotion zu arbeiten. Es sind ja Übungen und Vorlesungen vorzubereiten für den Professor, die jetzt nichts mit der Promotionsarbeit zu tun haben und zu dem noch kommt die Promotionsarbeit selbst, deshalb sehe ich das wirklich um sehr lange Zeit ver-

zögert, als dass man jetzt Vollzeit nur die Promotion machen könnte oder so, dann würd' das wahrscheinlich schneller gehen“ (8-8).

3.5 Fehlende Energie

In ihrem Struktogramm schreibt sich sich selbst „*fehlende Energie*“ als Barriere/Hürde zur Promotion unter Platz 5) zu. Hier kann vermutet werden, dass sie vor dem Hintergrund der Eigenfinanzierung ihres Studiums durch eine 20-Stunden-Stelle zum jetzigen Zeitpunkt ihre Energiereserven aufgebraucht sieht.

3.6 Doktorandinnenbild/Selbstbild

Die Befragte zeichnet ein fiktives Bild eines Doktoranden, das von Zielstrebigkeit, einem großen Erfahrungshorizont durch diverse Praktika und außergewöhnlichen Leistungen im Examen geprägt ist:

„Sehr zielstrebig, also sehr zielstrebig im Sinne von karrierebewusst, der muss genau wissen, wie 's auch nach der Promotion weitergehen soll, ob er denn auch die Unilaufbahn einschlägt oder nicht. Das Examen muss überdurchschnittlich sein, denke ich. Je eher je besser. Je besser benotet desto besser. Muss vermutlich auch über den viel zitierten Tellerrand hinaus geschaut haben.

Was heißt das?

Das heißt nicht nur Studium gemacht haben, sondern auch Praktika auch privat irgendwo engagiert sein, denke ich, irgendwie politisch oder sozial oder was auch immer. Also kein so genannter Fachidiot, wird aber auch überall verlangt, an der Uni wie auch in der privaten Wirtschaft“ (90-92).

Ihr Selbstbild entspricht dem nur in Teilbereichen. Sie sieht sich zwar als „*überdurchschnittlich*“, dies jedoch in Relation zu ihrem Migrationshintergrund. Die besonderen Fähigkeiten, es unter den erschwerten Bedingungen geschafft zu haben, seien jedoch „*noch nicht genug*“ (97-97):

„Aber ich bin - was das Außer-Studium angeht - bestimmt nicht durchschnittlich, sondern eher überdurchschnittlich, würde ich sagen. Ich kann in der Richtung irgendwie argumentieren, dass ich fließend Türkisch spreche, dass ich Schulenglisch, aber Englisch spreche und Französisch spreche und das ist schon was, aber es ist noch nicht genug.

Sie haben sich ja auch, so wie sie es beschrieben haben, aus diesem Kulturkreis herausentwickelt und eine exponierte Rolle eingenommen, gemessen an dem, was sie sonst eher als Norm erlebt haben, wenn ich das richtig verstanden habe?

Ich für mich weiß das. Vielleicht weiß das auch ein Professor, ja (?), der das nicht so kennt also. Ein besonderer, mit dem mich schon öfter unterhalten habe, mit dem ich auch persönlich bekannt bin, was selten ist an unserem Fachbereich, der weiß das, aber ansonsten weiß das nicht so schnell einer, ich hab' mich zwar aus meinem Kulturkreis herausentwickelt, aber an die deutschen Kommilitonen komme ich noch nicht heran. Also noch notenmäßig nicht und studententechnisch nicht und deshalb müsste ich ja auch lang und breit einem Personalchef erklären können, ich komm' aus dem und dem Kulturkreis, es ist schon sehr viel, wenn man Abitur gemacht hat, zu dem komme ich nicht aus dieser Gegend hier, wo sehr viele Ausländer, so genannte Ausländer

leben, bei mir war es tatsächlich was Besonderes, dass jemand Abitur gemacht hat. Und das ist hier eigentlich nicht mehr so, weil sehr viel Ausländerghettos, so genannte Ghettos in Duisburg, Gelsenkirchen, was weiß ich, existieren, deshalb sind auch viele Studenten, türkische Studenten in Essen, was ich eigentlich nicht gewöhnt bin. Ich hatte sehr wenig Kontakt zu Türken“ (97-100).

3.7 Informationsdefizit

Die Probandin erklärt, dass sie über die Durchführung von Promotionsvorhaben nicht informiert worden sei: „*an mich herangetragen wurde eine solche Information auch nicht*“ (12-12), sie sich aber selbst auch nicht „*aktiv informiert*“ (12-12) habe.

4. Promotionsmotive

Grundsätzlich hält die Probandin eine „*Promotion schon für erstrebenswert, wenn die Bedingungen stimmen*“ (140-140) und räumt einen gewissen „*Forschungsdrang*“ für sich ein, den sie bereits in ihrer Schulzeit feststellte:

„*Würden sie sagen, das sind auch ihre Neigungen?*

Ja, an sich schon. Das hatte ich schon, das hatte ich, glaube ich schon, ich weiß es nicht, an einem Beispiel, ich glaub´, in der Biologie hatten wir mal Bienen, und wie die da ihrem Bienenvolk zeigen, wie man dahin kommt, da gab es eine Richtung, die ist nicht vollständig, vielleicht finde ich das mal raus (lacht). Das war´s mal aber. Ich sag´ ja, an sich macht das Spaß“ (143-144).

„*...es macht Spaß an sich, es macht Spaß, da auf der Suche nach etwas zu sein, was noch niemand entdeckt hat oder was ich eben tiefer ergründe, das macht schon Spaß, aber es müssen die Bedingungen eben stimmen. Und wenn die Bedingungen stimmen, ist es schon erstrebenswert, aber für mich persönlich unter meinen Bedingungen ist das eher nicht möglich“ (140-140).*

5. Familienplanung

In ihrem Struktogramm ist für sie eine „*temporäre Familienauszeit*“ denkbar, die sie aber – wie aus dem Interview ersichtlich – nicht als Alternative zur Promotion sieht, da sie diese sowieso nicht vorgesehen hat. Sie befürchtet, bei einer längeren Auszeit den beruflichen Anschluss zu versäumen. Ferner unterstreicht sie, dass die Rolle einer „*Vollzeitmutter und –Hausfrau*“ (45-45) sie nicht ausfüllt.

„*Ein Jahr oder vielleicht zwei Jahre, keine Ahnung. Ich glaube, mehr kann man sich nicht leisten, um aus dem Beruf nicht raus zu kommen. Das wird schon mit dem einen Jahr schon schwierig“ (62-62).*

„*ab einem Jahr oder ab zwei Jahren, dass man auf jeden Fall wieder in den Beruf kommt, zu Hause bleiben ist nichts für mich. Für immer zu Hause bleiben ist nichts für mich“ (60-60).*

Sie erwähnte im Verlauf des Interviews, dass ihr „*Partner eventuell noch promovieren (möchte), weil er auch mit dem Studium schon fertig*“ sei (71-71). Ihre gesamten Aussagen orientieren sich an einer Berufstätigkeit, die dauerhaft ihre materielle Exis-

tenz (und offensichtlich temporär auch die ihres Partners) sichert. Da sie eine „*Nie-Entscheidung*“ (55-55) bzgl. eines Kinderwunsches „*nicht treffen*“ will und „*eine Zeit lang nur für das Kind da sein*“ möchte (58-58), plant sie Fremdunterstützung durch ein Au-Pair ein:

„Also eine Zeit lang nur für das Kind da sein, aber jetzt nicht so lange bis es zwölf Jahre alt ist oder so (lacht). Also ich stell´ mir vor, dass man das irgendwie regeln muss da - wenn man es sich leisten kann über Au-Pair“ (58-58).

6. Spekulation über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Sie geht davon aus, dass andere Frauen aus den gleichen Gründen wie sie auf eine Promotion verzichten:

„...Ich denke annähernd gleich, ob die jetzt.. ja.. auch sofort in die Praxis gehen, eher.

Auch weil sie das Gefühl haben, das Alter schreitet voran und die biologische Uhr wird noch mehr zum Thema?

Ja. Mir fällt jetzt konkret kein anderer Grund ein“ (124-126).

7. Methodenevaluation

Die Befragte beurteilt die Methode positiv: „*Das hat mir geholfen, die Vor- und Nachteile für mich selbst mal zu reflektieren, so systematisch habe ich das noch nie gemacht*“ (163-163).

Auswertung Probandin**5-F19LN+28n****Kontext:**

Die Befragte ist Studentin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, 28 Jahre alt, unverheiratet und kinderlos. Sie wird voraussichtlich im November 2002 ihr Studium beenden und kommt aus einem nichtakademischen Elternhaus.

Kurzzusammenfassung:

Ihre Einstellung zur Promotion ist grundsätzlich positiv, da sie mehr ihren theoretischen Fähigkeiten und weniger ihrer praktischen Umsetzungskompetenz vertraut. Ein entsprechender Notendurchschnitt, ein interessantes Thema und eine finanzielle Unterstützungsbasis wären allerdings Grundvoraussetzungen. Eine Tätigkeit in der Universität hält sie eher für vereinbar mit einer Familiengründung als eine Beschäftigung in der Wirtschaft.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Arbeitsmarktchancen****1.1.1 Mit Dokortitel mehr Chancen als Frau**

Die Probandin geht davon aus, dass einer Frau mit Dokortitel mehr Engagement zugeschrieben wird und seitens der Personalchefs eine geringere Wahrscheinlichkeit antizipiert wird, dass die promovierte Bewerberin die Familiengründung präferiert:

„Und ich könnte mir schon vorstellen, dass man.. vielleicht Frauen, die sich.. die noch promovieren, vielleicht eher dieses Engagement auch zutraut, eher sagt: "O.k. sie hat ja so viel gemacht, die wird ja jetzt nicht auf einmal hingehen und 'ne Familie gründen". (...). Und ich kann mir schon vorstellen, dass man sagt: "O.k. jetzt hat sie studiert und promoviert und das und das, das hat sie ja nicht sicherlich umsonst gemacht, das will sie ja sicherlich ausnutzen und da was draus machen", und ich denke mal, eher der Gedanke ist es, als das Fachliche“ (108-108).

In ihrem Struktogramm sieht sie „mehr Erfolg im Beruf“ (+) und „mehr Aufstiegschancen“ (+) als Folge einer Promotion; Platz 4 und 5).

1.2 Reflexion Geschlechtszugehörigkeit

Sie nimmt die Gesetze der Arbeitswelt in der Weise wahr, dass „es oft so (sei), dass von Frauen sowieso immer noch ein bisschen mehr erwartet wird als von Männern, um das Gleiche zu erreichen“ (108-108).

1.3 Dokortitel generell nicht wichtig für BetriebswirtschaftlerInnen

Sie hält einen Dokortitel für einen Betriebswirtschaftler für nicht so wichtig, sondern geht davon aus, dass man ihn eher von „Ärzten erwartet (...). oder von Juristen“ (91-91).

1.4 Hoher Erwartungsdruck

Die Befragte befürchtet auch ohne Promotion schon hohe berufliche Erwartungen mit ihrem BWL-Abschluss. Es kann davon ausgegangen werden, dass sie im Falle einer Promotion noch mit weitaus höheren Erwartungen seitens der Arbeitgeber rechnet, die sie nicht erfüllen möchte, da ihr das Privatleben sehr wichtig ist:

„Man hört es immer mal, oder bei einem Praktikum oder das klingt immer mal durch, dass eben da Anforderungen gerade bei BWLern gestellt werden, wo ich sag´, also: "Was soll aus mir in der Praxis mal werden?" Also ich mein´, ich würd´ mich ja gerne acht oder neun und auch mal zehn Stunden engagieren, und die Zeit engagieren, in der ich da bin, aber nur starr auf die Karriere gucken und irgendwann nachts nach Hause kommen, nur für Schlafen und Arbeiten zu leben.. wäre wirklich nicht meine Welt, nicht für noch so viel Geld also, da ist mir das Leben drum rum und das Privatleben wichtiger“ (83-83).

Ein Modell in ihrer Familie, ihr Großvater, ein Mediziner, habe die Prioritäten für sich selbst ebenfalls bei der Familie gesetzt:

„...mein Großvater, der ist Arzt, der hat dann seine Promotion irgendwann abgebrochen, weil er meinte, er hätte die Zeit dazu nicht mehr gehabt. (...). aus zeitlichen Gründen und eben wegen seiner Familie (...). weil ihm das wichtiger war“ (87-87).

In dem Struktogramm sieht sie auf Platz 1) ihre „Angst vor überzogenen Erwartungen“ und bewertet dies (-) negativ.

1.5 Arbeitsfeld Universität

1.5.1 Bessere Vereinbarkeit mit Familiengründung

Die Probandin nimmt die Universität als Arbeitsfeld als sehr kinderfreundlich wahr und kann sich Ellbogen-Karriere-Typen hier weniger vorstellen als in der Wirtschaft. Von daher sieht sie in einem universitären Arbeitsfeld eine größere Vereinbarkeit von Beruf und Familiengründung.

„Also, ich fänd´ eigentlich, dass es.. glaube ich, in der Universität zu arbeiten ohne Familie zu haben, weniger schwierig ist als in der Wirtschaft. Weil ich glaube also, in der Wirtschaft sind die Anforderungen ganz hart, und das sind wirklich diese Karrieretypen mit den Ellbogen und so, was ich mir so in der Lehre nicht so sehr vorstellen kann. Und ich kann mir schon vorstellen, dass man das eher vereinbaren kann, hier in dieser Atmosphäre, hier gibt ´s auch so ´n Betreuungszimmer für Kinder und so. Ich könnte mir das eher vorstellen, dass man das vereinbaren kann mit Lehren und dann hat man ja auch bestimmte Stunden, die man hier macht und kann sich da so ´n bisschen eintei-

len und so ´n bisschen legen und so, vielleicht auch mal abends was machen. Ich könnte mir das eher vorstellen, als in der freien Wirtschaft, wo man sagt, ne (?): "Also, ne (?). um elf Uhr, wie, du willst schon nach Hause?", ne (?). Also, ich kann ´s nicht verstehen, ich fänd ´s umgekehrt schwieriger" (70-70).

1.5.2 Tätigkeit in der Lehre positiv

Eine Beschäftigung im Wissenschaftsbetrieb assoziiert die Befragte aufgrund lückenhafter Informationen zunächst lediglich mit „Lehre“ in dem Sinne, dass sie *„vielleicht was vor(bereitet) für die Lehre (...) und es ja irgendwie so’n bisschen vereinbart“ (101-101)*. Sie selbst hatte zu Beginn ihres Studiums Schwierigkeiten, den Lehrveranstaltungen aufgrund der unbekannten Fachterminologie und der komplizierten Darbietung der Unterrichtsinhalte zu folgen. Deshalb könnte sie sich eine Tätigkeit in der Lehre gut vorstellen, in der sie vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erlebnisse selbst sehr um angemessene didaktische Reduktion bemüht sein wird:

„Ja, ich denke schon. Also würde mich motivieren aus dem Grund, weil meistens die Leute, die lehren, sind diese Leute, die immer diese Einser-Durchschnitte haben, und für die das nie ein Problem war. Und die können nicht verstehen, dass man etwas nicht versteht. Und das finde ich sehr schade. Also aller Anfang ist schwer, und wenn man halt irgendwie aus dem Abitur kommt und noch keine Berührung mit dem Fach hatte, finde ich, jeder hat einfach das Recht, das erst mal auf Deutsch erklärt zu bekommen, und dass man das einfach mal in eigenen Worten vernünftig erklärt und sich nicht da nach vorne hinstellt und mit Fachbegriffen um sich schmeißt. Und das fände ich halt schön, wenn dann mal jemand, der selbst die Probleme hat, der sich da vorne hinstellt und sagt: "Das und das ist mal ein bisschen schwierig", das halt offen zugibt und den Leuten halt wirklich mal was erklärt, ne (?) und auch die Probleme der Menschen erkennt, die da sitzen und nichts verstehen, ne (?) gerade vielleicht von der Schule kommen oder so“ (56-56).

1.6 Erlebte Studienatmosphäre

1.6.1 mangelnde Unterstützung

Sie erlebte ihre KommilitonInnen zwar als hilfsbereit, aber von den Lehrenden habe sie sich nicht richtig unterstützt gefühlt:

„...und viele BWLer und Juristen sind wirklich so also () in ´ner Sprechstunde oder auch mal außerhalb der Sprechstunde einfach mal anzuklopfen und so, das habe ich besser mal nicht gemacht, weil ich hab´ da schon Aussagen von denen gehört, also wie die dann andere Menschen zusammengefaltet haben, dass ich gedacht hab´, das lässt du jetzt mal hier. Also die waren nicht sehr zugänglich, also so einfach mal anklopfen und sagen: "Darf ich mal ganz kurz?"*

Also so richtig unterstützt gefühlt haben sie sich nicht?

Nein, gar nicht. Eher so selbst erarbeiten, eher so untereinander die Studenten, aber von ´nem Professor her, dass man jetzt sagt: "Erklär´ mir das mal", nee also gar nicht“ (46-48).

1.6.2 keine persönlichen Beziehungen zu DozentInnen

An persönliche Beziehungen zu Dozenten, die verbal, nicht nur über eine Note unter einer Klausur, Lob und Anerkennung ausgesprochen haben, kann sich die Befragte nicht erinnern: „*Oh (!), also überhaupt irgendwas Persönliches von Dozenten: gar nicht!*“ (50-50).

1.6.3 positive Signale des Fachbereichs

Die Zusammenarbeit unter den Studierenden bezeichnete die Probandin als nicht dem „BWLer-Klischee“ entsprechend konkurrenzorientiert, sondern als partnerschaftlich:

*„Ja, also, generell hab´ ich mich eigentlich schon ganz wohlgefühlt, weil.. ich mein´ diese Selbstständigkeit und so, die hat halt Vor- und Nachteile ne (?). Also einerseits war´s so auch - gerade bei BWLern - dass wir uns auch sehr viel geholfen haben und dass man sich immer gegenseitig Sachen kopieren konnte, also nicht so dieses BWLer-Klischee so: ich mach nur für mich selbst, gar nicht, gar nicht“
Sowohl Kommilitonin als auch Kommilitone?
„Also war kein Unterschied!“ (40-42).*

1.6.4 fachspezifische Erwartungen

In ihrer eigenen Fähigkeit zur Selbstdarstellung, wie es ihrer Wahrnehmung nach dem Berufsklischee auch entspricht, sieht sie Defizite und fühlt sich hier auch nicht zugehörig: „*Und also BWLer können sich sehr gut selbst verkaufen. Und da habe ich natürlich da nicht ganz so reingepasst*“ (44-44).

1.6.5 Anerkennung vs. Neid

Im Struktogramm sieht sie die „*Anerkennung für sich selbst*“ sehr positiv: (+) = Platz 2), differenziert jedoch die Ambivalenz der gesellschaftlichen „*Anerkennung*“ mit (+/-), indem sie sowohl eine negative, als auch eine positive gesellschaftliche Wirkung einer Promotion, z. B. die Entstehung von Neid antizipiert.

2. Alternativen

2.1 Lehrtätigkeit aufnehmen

Als erste ‚Alternative‘ sieht sie in ihrem Struktogramm die Aufnahme einer Lehrtätigkeit (Platz 1).

2.2 Berufspraxis

Auf Platz 2). ihres Struktogramms sieht sie den Weg in die „*studienbezogene Praxis*“ als Alternative zur Promotion.

2.3 Begrenzte Auszeit für Familiengründung

Im Struktogramm befindet sich die „*begrenzte Auszeit für Familiengründung*“ auf Platz 3 der ‚Alternativen‘. Im Interview hält sie eine theoretische Arbeit an einer Promotion mit einer Familiengründung vereinbar, das *„kann ja auch zu Hause stattfinden, das ist ja nicht so ortsabhängig, ne. Ich denk, dass man sich das eher einteilen kann“* (74-74).

2.4 Externe Promotion

Sie hält eine externe Promotion, die sich *„mit ,ner Arbeit vereinbaren lässt, zeitmäßig“* für gut, *„wenn man das wirklich nebenbei machen kann, dann (sei) das interessant“* (4-4).

2.5 Weiterbildung

Eine fachspezifische Weiterbildung ist für die Befragte ebenfalls eine Alternative: Struktogramm, Platz 4).

3. Barrieren/Hürden

3.1. Selbstdisziplin aufbringen

Sie bezeichnet den „*inneren Schweinehund*“ in ihrem Struktogramm als größte Barriere/Hürde, die sie durch eine Arbeit im „*Team*“ überwinden könnte (Struktogramm). Im Interview beschreibt sie ihre Haltung als ein „bisschen zwiespältig“ zwischen ihrer Neigung zur Beschäftigung mit der Theorie einerseits und dem „*inneren Schweinehund*“ andererseits:

„Ja, wie gesagt, bisschen zwiespältig. Einerseits, ich bin froh, wenn ich endlich diesen Schein in der Hand hab‘. Lernen ist auch immer so was, hat auch immer was mit Aufraffen zu tun, also ich interessiere mich zwar mehr für die theoretische Seite, aber dieses selbst Aufraffen ist natürlich unheimlich schwierig. Also der Schweinehund steht auf der einen Seite und einerseits, also es interessiert mich einfach und ich würd‘ mich einfach lieber mit der Theorie als mit der Praxis beschäftigen, einfach, weil ich die jetzt auch über Jahre gewohnt bin. Also, ich weiß, was mich in der Theorie erwartet, in der Praxis weiß ich es noch nicht. Wenn ich denk‘, das spielt auch ‘ne Rolle. Also, ich könnt‘ ‘s mir vorstellen, im Moment, ja“ (114-114).

3.2. Faktische Voraussetzungen: Notendurchschnitt

Der erforderliche Notendurchschnitt wird für sie die größte Hürde zu einem Promotionsvorhaben darstellen:

„Ja, kurzfristig, weil bei uns im Lehrstuhl wurde ‘ne Stelle angeboten, die an ‘ne Promotion gebunden war, aber als er mir vorgerechnet hat, welche Note ich haben müsste, habe ich gedacht: vergiss es (lacht). Nee, das geht wahrscheinlich nicht, also auf die Note, die die verlangen, komme ich nicht“ (10-10).

3.3. Antizipiertes DoktorandInnenbild inkongruent zum Selbstbild

Ihr DoktorandInnenbild, welches sie den Vorstellungen einer ProfessorIn zuschreibt, ist nicht kongruent mit ihrem Selbstbild:

„...Ja, wahrscheinlich noch ein bisschen theoriebezogener als ich bin, denke ich mal fast, also. Ich denk´ mal schon so eher so, ja so ´n bisschen engagierter noch, halt auch was sich vielleicht ein bisschen in besseren Noten widerspiegelt“ (36-36).

3.4. Geldmangel

Eine halbe BAT Ila-Stelle sei ihr nach Beendigung des Studiums zu wenig, da sie schon sehr lange in materiell beengten Verhältnissen als Studentin habe leben müssen:

„Ja, einfach ein interessantes Fach und ein interessantes Thema, ja eben durch die Möglichkeit, vielleicht wenigstens.. ja Ganztagsarbeit oder wenigstens irgendwie ´n halbwegs normalen Verdienst oder so, weil ich einfach keine Lust mehr hab´, ständig in der kleinen Studentenbude zu sein. Also es muss ja natürlich nicht übermäßig sein, aber wenigstens einfach mal ein ganz normales Gehalt, von dem man sich mal irgendwie bewegen kann und ein bisschen unabhängig sein, das wäre ganz interessant“ (34-34).

In ihrem Struktogramm beklagt sie ebenfalls als Barriere/Hürde den Geldmangel und hält die Behebung durch eine Förderung (Stipendium) für möglich.

3.5 Informationsdefizit

Informationen über ein Promotionsverfahren habe sie offiziell nicht erhalten, sondern nur „zwischen Tür und Angel“:

*„Ja, minimal. Also, ich weiß auch nicht, was jetzt davon so richtig ist und was nicht, also minimal.
Also gewisse Informationen so informell zwischen Tür und Angel (?).
Genau, so war ´s.
Würden sie sich denn mehr Informationen auch wünschen?
Ja, doch. Also, ich bin da, wie gesagt, ganz zufällig durch dieses Stellenangebot (*) ich hab´ Stellenangebot gelesen eben vom Lehrstuhl und hab´ gedacht: ach, du würdest doch gerne in der Uni bleiben, hab´ an Promotion noch gar nicht gedacht und hab´ einfach mal die Leute da drauf angesprochen und die meinten: "Ja, ist aber ein Notendurchschnitt dran gebunden, weil es geht da auch um ´ne Promotion", also man muss nicht, aber man kann“ (97-101).*

4. Promotionsmotive

4.1. Freude an theoretischer Arbeit

Die Probandin sieht sich eher als Theoretikerin, der die Praxis tendenziell Angst macht:

*„Spaß (?). generell an der Theorie, an der Arbeit, an dem, was ich bis jetzt im Studium gemacht hab´, hätt´ ich schon, ja.
Und würden sie sagen, es entspricht ihren Neigungen zu forschen?
Ja, ich bin Theoretiker durch und durch. Ich hab´ eher so ´n bisschen Angst vor der Praxis, da zu versagen, weil ich doch eher der Theoretiker bin“ (18-20) (...).*

„Ja, also, ich glaub´ schon, dass das mir zu mir passt. Also, ich hab´ schon () ich hab´ immer alles, was ich gemacht habe, so gerne bisschen zur Wissenschaft gemacht. Also ehm.. also auch Sachen, die jetzt eigentlich gar nichts mit Theorie zu tun haben, aber die Theorie habe ich immer perfektioniert und vor der Praxis hatte ich dann immer so ´n bisschen Angst. So nach dem Motto: jetzt was zu tun, das war immer so ´n bisschen so.. muss du jetzt wirklich, ne (?)., was ist denn jetzt, wenn du was falsch machst (?). Aber die Theorie zu perfektionieren, das war kein Problem für mich, also da könnte ich mich stundenlang mit beschäftigen, war ich immer ganz toll.
Und in der Praxis dann stand ich auf einmal da so: Ohhh (!). jetzt ist der Bauch mulmig. Aber egal, worum es ging also“ (122-123).*

5. Kompetenzvertrauen

Die Probandin fürchtet die direkte Konfrontation mit Feedbacks in der beruflichen Praxis, sie fühlt sich hinter ihren Büchern besser aufgehoben:

„Nein, das noch nicht mal, aber ich hatte mich mal so'n bisschen sicherer darin gefühlt, also ich mach´ nicht Sachen gerne in dem Moment, die jetzt andere in dem Moment beurteilen, dieses direkte Feedback. Solange ich also so in der Theorie () ich schreib ´ne Klausur, die wird abgegeben und der andere setzt ´ne Note drunter. Aber der sagt jetzt nicht in dem Moment zu mir: "Was hast du denn da gemacht, sag´ mal was dazu?", das könnte ich nicht ertragen, also da.. das direkte Feedback und jetzt will der was von mir wissen und jetzt greift der mich an. In der Praxis hat man ja schon das Gefühl, man macht das jetzt in dem Moment, man macht ´s richtig oder falsch, und dann steht einer, dem soll man das rechtfertigen und da ist mir die Theorie lieber (lacht).
Da können sie sich dann auch ein bisschen verstecken (?).
Eben. Ich bin lieber so der Hintergrundmensch. Auch mit anderen Menschen auseinandersetzen und dann in dem Moment etwas zu machen und.. überhaupt auch auseinandersetzen müssen mit Menschen, das mag ich nicht so gerne. Ich zieh´ da immer den Kürzeren, weil ich dann eher mich da gerne einschüchtern lasse und hinter meinen Büchern fühle ich mich besser aufgehoben“ (127-129).*

Die Probandin hält eine Entscheidung für eine Promotion insofern für selbstkonsistent, dass sie gerne „kniffelt und grübelt“ und gleichzeitig den Herausforderungen der Praxis aus gegebener persönlicher Disposition, die hier nicht näher eruiert werden soll, damit entfliehen kann:

„Ja, einfach, weil ich immer so ´n bisschen mehr Angst davor hatte in der Praxis, ob ich das da umsetzen kann. Ich hatte es theoretisch verstanden, hatte jetzt auch Spaß gemacht, Sachen, die ich nicht verstanden hatte, dann so

lang zu kniffeln und zu grübeln, auch mal ´ne Formel auseinander zu nehmen, bis das dann da war, und ich hab´ einfach gemerkt, dass ich das gerne mache, dass ich mir das auch zutraue, dass ich das auch gerne mache und die Praxis eher so ´n bisschen.. weiß ich nicht.. so.. mich vor fürchte, was dann kommt, ob ich überhaupt in der Praxis, ob ich das alles so umsetzen kann und ob ich dann den ganzen Herausforderungen dann überhaupt standhalten kann“ (22-22).

6. Methodenevaluation

Die Probandin sieht die Methode als Hilfe zur Strukturierung ihrer Gedanken:

„Also, ich find´ die sehr gut, weil, als ich das Bild gesehen hab´, und ich hätte jetzt was spontan sagen müssen, wär´ mir zu keinem der Punkte was eingefallen. Weil man macht sich ja doch nicht so viel Gedanken und man denkt ja nicht so darüber nach, warum willst du jetzt nicht promovieren (?), man hat immer so ein unbestimmtes Gefühl einfach im Bauch, doch dadurch, dass man das jetzt wirklich so Punkt für Punkt von hinten nach vorne so praktisch aufgerollt hat, finde ich, ist das Bild sehr viel klarer geworden. Und ich hätte auch nie gedacht.. also was mir jetzt helfen kann, eben, dass ich eben doch promovieren möchte oder so, das hätte ich so spontan überhaupt nicht sagen können, also es war einfach so, ja, um darüber nachzudenken, ´ne sehr große Hilfe“ (135-135).

Auswertung Probandin 5F20LN27W

Kontext:

Die Probandin ist Studentin der Wirtschaftswissenschaften und schließt ihr Studium voraussichtlich Ende 2002 ab. Sie ist 27 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos. Zur Zeit ist sie bei einer Unternehmensberatung im Bereich Personalberatung beschäftigt. Ihr Berufsziel ist es, im Personalwesen eines Unternehmens zu arbeiten.

Kurzzusammenfassung:

Die Probandin hat eine Karriere an der Universität bisher nicht in Erwägung gezogen und diesbezüglich auch keine Informationen eingeholt. Grundsätzlich hält sie eine Promotion für denkbar, beabsichtigt jedoch zunächst einen Berufseinstieg außerhalb der Hochschule. Denkbar wäre eine Promotion nur in einem Unternehmen.

Auswertung des Interviews:

1. Folgen

1.1 Antizipiertes Doktorandinnenbild/Selbstbild

Die Probandin hält sich für ausreichend kompetent, eine Promotion anzugehen. Sie räumt ein, sich in verschiedenen Bereichen noch entwickeln zu müssen. Die Unsicherheiten beziehen sich auf die Frage, ob sie über ausreichendes theoretisches Grundwissen verfügt und die Fähigkeit besitzt zu lehren bzw. Stoff zu vermitteln.

"Also, es wäre bestimmt noch dran zu arbeiten, sagen wir mal so. Also, ich seh' schon bei mir selber eigentlich teilweise Potenzial, wenn ich das so sagen kann. Aber es gibt bestimmt noch viele Dinge, die ausgefeilt werden müssen, an denen noch viel stärker gearbeitet werden müsste" (9-9).

"Also ich weiß nicht, ob ich gut Stoff vermitteln könnte. Und ob ich dafür auch halt genügend Grundwissen hätte, um das auch so vermitteln zu können. Da bin ich nicht sicher" (15-15).

1.2 Arbeitsfeld außerhalb der Universität

Die Probandin räumt promovierten Absolventen grundsätzlich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein,

"...weil man noch mal stärker irgendwie diese wissenschaftliche Arbeitsweise kennen gelernt hat oder halt eben dann ja eigentlich kann.....wenn man jetzt in einem Betrieb arbeiten würde mit einem anderen blick auf das Ganze..." (73-73).

"...im Personalbereich liegen die Gehälter bei bis zu 15% drüber mit einem Dokortitel.." (81-81).

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis/Weiterbildung

Die Probandin hat bereits praktische Berufserfahrung und kann sich vorstellen, auch ohne Promotion direkt eine Tätigkeit aufzunehmen. Sie betont ihren Wunsch, zunächst Erfahrung zu sammeln und sich weiterzubilden.

„Eigentlich bis jetzt kaum. Ja, jetzt so zum Ende des Studiums hin denkt man natürlich schon dran, ob man da noch mal was machen würde. Aber ich hab bisher halt immer relativ viel auch nebenbei gearbeitet. Und, ja, die Verbindung zur Praxis ist eigentlich relativ groß. Und ich könnte mir auch vorstellen, da direkt einzusteigen nach dem Studium“ (17-17).

„Doch lieber in die Praxis, ja. Also man kann vielleicht... ich könnte mir dann eher vorstellen, nach einer gewissen Zeit, wenn man schon mal so ein bisschen Erfahrung gesammelt hat, dann noch mal was zu machen. Also dann vielleicht auch eine Promotion oder einfach dann eben so ein bisschen fachspezifischer eine Weiterbildung zu machen“ (19-19).

3. Positive Erfahrungen während des Studiums

Die Probandin wurde in ihrer Arbeit positiv verstärkt durch eine Aufforderung seitens eines Lehrstuhlinhabers, sich als SHK zu bewerben.

"....aber dass vom Lehrstuhl aus halt mal eine Anfrage war, ob man eben da als Hilfskraft arbeiten möchte. Und das fand ich schon ganz positiv. Das hat mich schon erfreut“ (43-43).

Sie führt die Aufforderung zurück auf eine Gelegenheit, während einer Seminararbeit ihre Arbeitsweise gezeigt zu haben.

Ja, ich weiß jetzt nicht, wie das ausgewählt worden ist. Aber den Lehrstuhl kannte ich schon über eine Seminararbeit. Also das heißt, da haben wir dann auch Vorträge gemacht im Rahmen der Seminararbeit und so. Und daher, da bestanden dann schon Kontakte.(49-49).

4. Barrieren /Hürden

4.1 Mangelnde Information

Die Probandin hat keinerlei Information über die Anforderungen, die an sie als Doktorandin an der Universität gestellt würden.

"Auf jeden Fall Informationen darüber halt, was man machen müsste, ja und ebend, was alles dazu gehört, wenn man jetzt als Doktorand arbeiten würde und so“ (115-115).

4.2 Belastung/Stress

Der zeitliche Aufwand und die intensive Beschäftigung mit dem Promotionsthema stellt sie sich als belastend vor.

"Nein, ich find's eher ein bisschen belastend. Ja, ein bisschen erschreckend so" (119-119).

"Dass ich mir im Moment nicht vorstellen kann, dass man sich für so eine lange Zeit dann auch mit einem bestimmten Thema ständig wieder auseinandersetzt" (121-121).

4.3 Kompetenzvertrauen

Die Probandin hat eine grundsätzlich positive Einstellung bezüglich ihrer Kompetenzen, zeigt jedoch bezüglich einer wissenschaftlichen Tätigkeit Unsicherheiten, da sie bisher kaum wissenschaftlich gearbeitet hat. Sie ist der Auffassung, es *"passe eigentlich nicht"* (129-129) zu ihr:

"Nein, weil eigentlich habe ich halt bisher nicht irgendwie wissenschaftlich gearbeitet....außer...was wir in Seminararbeiten gemacht haben. Und dann natürlich jetzt die Diplomarbeit. Aber das ist wahrscheinlich alles mit so einer Promotion gar nicht vergleichbar" (131-131).

5. Spekulation über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Die Probandin nimmt keine Unterschiede in der Behandlung von Männern und Frauen wahr.

"Nein, glaube ich nicht. Nein, das ist gleich" (55-55).

Sie vermutet die Gründe für eine Unterrepräsentanz von Frauen bei den Promotionen in der Lebensplanung von Frauen, die auch ihren Wunsch nach Kindern und Familie realisieren möchten.

".....vielleicht hängt es insgesamt mit der Lebensplanung von Frauen zusammen, sage ich mal, die dann vielleicht doch irgendwann auch Familie haben möchten und Kinder" (57-57).

6. Familienplanung

Die Probandin (27 Jahre) hat selbst einen Kinderwunsch. Die Gleichzeitigkeit von Promotion und Familie stellt sich ihr nicht, da sie – wenn überhaupt - jetzt promovieren würde und sich für die Familiengründung noch 5 bis 6 Jahre Zeit lassen möchte.

"Dann, gut, eigentlich hängt es gar nicht davon ab. Also ich möchte schon ganz gerne irgendwann Familie, aber das hat auf jeden Fall noch so fünf, sechs Jahre Zeit. Und deshalb wäre alles andere vorher noch zu schaffen, sage ich mal, entweder eine Promotion oder halt eben erst mal in einen Job einsteigen und arbeiten und dann irgendwann Familie gründen" (61-61).

7. Bedeutung, angesprochen zu werden

Für die Probandin ist es ein positiver Impuls. Sie nimmt an, dass der Professor/die Professorin davon ausgeht, dass sie dazu in der Lage sei. .

„Und dann würde ich schon eher darüber nachdenken, das auch zu machen wahrscheinlich“ (3-3).

8. Methodenevaluation

Die Probandin hält die Methode für gut, sie hat einen guten Überblick bekommen.

"...das war ganz gut. Also hat man noch mal so einen ganz guten Überblick bekommen eigentlich“ (143-143).

Auswertung Probandin**5-F21LN+31n****Kontext:**

Die Befragte ist Studentin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften mit einem Schwerpunkt im Bereich Wirtschaftsinformatik. Sie ist 31 Jahre alt, stammt aus einer Nichtakademikerfamilie, ist ledig und kinderlos. Nach ihrem Abitur hat sie zunächst eine Ausbildung als Groß- und Außenhandelskauffrau gemacht und parallel zu ihrem Studium gearbeitet. Sie wird ihr Diplom voraussichtlich Mitte 2003 erhalten.

Kurzzusammenfassung:

Grundsätzlich reizt es die Befragte, sehr intensiv in ein Thema einzusteigen und auf einem Gebiet Expertin zu sein, jedoch sieht sie keine Chance, ohne Prädikatsexamen ein Promotionsvorhaben beginnen zu können, denn sie hält sich selbst für eine „Durchschnittskandidatin“. Die Berufschancen schätzt sie für Frauen mit einer Promotion positiv ein. Grundsätzlich ist für sie eine Tätigkeit an der Universität erstrebenswert, da sie gerne in der Lehre arbeiten möchte.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Arbeitsmarktchancen außerhalb der Uni****1.1.1 Bessere Chancen durch Promotion mit Praxisbezug**

Die Probandin geht davon aus, dass eine Promotion mit einem Praxisbezug gleichzeitig wieder in der Praxis verwertbar ist und die Arbeitsmarktchancen verbessert. Es komme vordringlich auf das gewählte Thema an:

„Ich glaube nicht, dass es für jede Promotion... ich kann nicht sagen, dass jede Promotion, die absolviert wird, dass diese Person sich damit auf dem Arbeitsmarkt die Chancen verbessern kann. Ich denke es hängt ganz stark davon ab, welches Thema, über welches Thema man promoviert hat, mit welchem Thema man sich auseinandergesetzt hat und inwiefern man auch diesen Praxisbezug – jetzt komm ich wieder darauf zurück – inwiefern man diesen Praxisbezug hatte. Das ist ganz, ganz wichtig, also das Thema ist unglaublich wichtig. Das ist, glaub ich, einfach nur A und O des Ganzen“ (86-86).

1.1.2 Reflexion Geschlecht (Auch Struktogramm).

Die Befragte sieht „auf den ersten Blick“ für beide Geschlechter bis zum Abschluss der Doktorarbeit gleiche Chancen, jedoch befürchtet sie, dass die potenziellen Arbeitgeber eine diskontinuierliche Berufsbiografie bei weiblichen Bewerberinnen antizipieren und sich somit die Einstellungschancen für Frauen verschlechtern. Gleichzeitig räumt sie jedoch ein, dass sich auf Grund der Strukturveränderungen der der-

zeitigen Arbeitsmarktsituation (weniger Langzeitverträge, zunehmend befristete Anstellungen) diese Situation für die Frauen entzerren kann.

„Ich denke, wenn eine Frau oder... also wenn ein Mann promoviert oder eine Frau promoviert, das ist unabhängig... also ich denke, ob jetzt ein Mann einen Dokortitel hat oder eine Frau einen Dokortitel hat, ich denke beide werden gleich angesehen auf den ersten Blick. Aber hinterher ist es so im Arbeitsmarkt, man überlegt sich, o.k. was ist mit dieser Frau, wie lange kann sie uns erhalten bleiben. Mittlerweile, ich mein o.k., andererseits ändert sich aber auch die Arbeitsmarktsituation. Viele Unternehmen gehen nicht mehr hin und binden Langzeitverträge, also fristlose Verträge, sondern sie binden nur Einjahresverträge auf. Es kann sein, dass sich unter diesem Aspekt auch so ein bisschen diese frühere..., das frühere Klischee ändert... eine Frau ab 30, dass man sagt o.k. die wird Familie gründen, wenn wir sie jetzt einstellen, dann haben wir nur zwei Jahre was oder ein Jahr was von ihr, können ihr Wissen ein, zwei Jahre nutzen, und danach müssen wir auf sie verzichten. Gut, ich denke das ist wirklich eine Argumentationssache der Frauen, die sich auf bestimmte Positionen bewerben“ (88-88).

Ihr fehlt jedes Verständnis dafür, dass „Männer mit Dokortitel für die gleiche Position besser bezahlt werden als Frauen für die gleiche Position“ (90-90).

1.1.2 Höheres Gehalt (Struktogramm).

In ihrem Struktogramm sieht sie als Folge der Promotion das „höhere Gehalt“ (+).

1.2 Arbeitsfeld Universität

Eine Tätigkeit an der Universität lehnt die Befragte nicht ab, sondern sie „würde die Uni als Arbeitgeber genauso als einen Arbeitgeber schätzen, als wäre es halt in der freien Wirtschaft ein Konzern“ (50-50). Es gäbe auch nichts, was sie abschrecken würde, jetzt hier an der Uni zu promovieren: „Nein, eigentlich nicht“ (75-75).

1.2.2 Erlebte Studienatmosphäre

Die Studienatmosphäre beurteilt sie „auf jeden Fall eher positiv“ und begründet es mit ihrer Wahrnehmung davon, „wie die Leute miteinander umgehen“ (54-56).

1.2.2.1 nur distanzierte Kontakte zu DozentInnen

Den Kontakt zu DozentInnen beschreibt sie jedoch als distanziert und auf der „Höflichkeitsschiene“ (71-71) verbleibend:

„Ansonsten ist es ein netter, aber distanzierter Kontakt. Ja, also ich will das ganz vorsichtig ausdrücken. Es ist wirklich definitiv kein Kontakt, der näher geht“ (69-69).

Für eine mögliche Anstellung ist es ihr „schon wichtig, dass die zwischenmenschliche Beziehung, dass die irgendwo mit dem Kollegenkreis, Kolleginnen- und Kollegenkreis stimmt“ (78-78).

Lob und Anerkennung gab es im Studium lediglich „im Rahmen von Projekten“ (67-67), die im Verhältnis zu anderen Fachbereichen seltener vorkommen:

„Ja. Ich hab einmal ein Projekt mitgemacht im Rahmen des Lehrstuhls für Marketing und Handel, also von Herrn Prof. X. Und da war es halt so, dass wir..., wir hatten einen Assistenten, der uns betreut hat, der mit uns das Projekt begleitet hat, der Herr X. persönlich hat auch natürlich das Projekt betreut, aber primär war halt im Grunde genommen der Assistent für die Studenten... Und beide haben im Grunde genommen wirklich halt – also wir waren nur vier, das war eine kleine Gruppe – beide, sowohl der Professor als auch der Assistent, waren im Grunde genommen wirklich begeistert“ (63-63).

1.2.2.2 Antizipierte Sicht: „Prof’In-“ vs. Selbstbild

Ihr Bild von einem Professorenamt ist eins, welches vielen unterschiedlichen Ansprüchen gerecht werden muss und eine „sehr hohe Verantwortung“ mit sich bringt, die sie mit einem „Vorstandsmitglied in irgendeinem Unternehmen“ vergleicht (188-188). Eine ProfessorIn müsste auch auf die eigene Reputation achten. Sehr gute Forschungsarbeiten eines Wissenschaftlers der Hochschule habe auch Einfluss auf den Ruf der Universität selbst:

„Ich bin mir bewusst darüber, dass Professoren es wirklich nicht einfach haben. Es ist also so viel, das miteinander optimal zu verbinden, für die Studenten da zu sein, für die Assistenten da zu sein, für sich selber da zu sein... Weil man möchte sich auch seinen eigenen Namen halt irgendwo..., einen Namen setzen. Ob das jetzt uni-intern ist oder ob das jetzt einfach uni-extern ist. Jeder ist im Grunde genommen darauf aus – und das finde ich auch absolut korrekt -, dass man sich einen Namen bringen möchte, weil ist der Name des Professors bekannt, ist auch der Name der Universität stellvertretend gleich zu nehmen“ (186-186).

Ihr Selbstbild birgt jedoch Unsicherheiten im Hinblick auf die Erfüllung eines vorbezeichneten Anspruchs, weswegen sie dieses Thema „vorsichtig (...) zurückstellt“ (190-190).

„... Also reizen würde es mich schon, ob ich dem gerecht werden würde... bin ich mir wirklich nicht sicher. Ich will jetzt nicht einfach kess und keck behaupten ja. Weil ich finde, also das sind so viele... da bin ich auch realistisch. Da sind so viele Aspekte, weil vergeigt man sich den Ruf, selber, ist auch schnell der Ruf der Uni hin. Also da brauchen nur zwei, drei solcher Fälle zu passieren oder zwei, drei Negativmeldungen von Professoren, Professorinnen an einer Uni zu sein, dann wirkt sich das auf das Gesamtbild der Universität aus. Und die Konsequenz ist, dass die Professoren dann rausgeschmissen werden. Und eine Anstellung zu bekommen irgendwo anders ist dann auch... das ist eine Kettenreaktion. Und deswegen will ich das mit Vorsicht einfach erst mal zurückstellen (lacht)“ (190-190).

1.2.2.3 Wenig Praxisbezug im Studium

Das Studium müsse „ein bisschen mehr an den Praxisbezug anknüpfen“ (45-46), was von den Lehrstühlen noch stärker forciert werden müsse, als es bislang der Fall sei:

„Und ich finde, da spielen nicht nur die Studenten halt eine Rolle, die da auch in Form von Projekten vielleicht mitmachen, sondern in erster Linie muss das erst mal von den Lehrstühlen organisiert werden, von den Professoren, dass sie Projekte quasi ins Leben rufen, wo halt die theoretischen Sachen halt mit eingebracht werden. Aber in Form eines Praxisprojekts. Und ich weiß, dass halt in Fachbereich Wirtschaftswissenschaften einige Professoren so im Laufe der Jahre dazugekommen sind, die genau das auch machen. Das finde ich bewundernswert. Leider sind es noch zu wenige Professoren“ (46-46).

1.2.3 Tätigkeit „Lehre“ positiv

Die Probandin hat ein sehr positives Bild von der Lehrtätigkeit an der Uni. Jedoch hebt sie auch hier wieder besonders den Praxisbezug hervor, den sie in der Lehre für sich selbst auch erwarte:

„Ja. Die Lehre gefällt mir sehr, sehr gut. Aber, wichtig ist halt, ich liebe die Lehre, mit Praxisbezug. Das wende ich für mich selber an, als auch, dass ich es auch an der Uni halt gerne erwarte. So viel wie möglich eigentlich. Und die Lehre gefällt mir an sich sehr, sehr, sehr gut, wenn das Thema... wie gesagt das Thema ist überwiegend... man hat sich spezialisiert, es ist das Thema, was einen interessiert, davon gehe ich jetzt einfach mal aus. Und dann ist die Lehre ja an der Uni sicherlich auch ein potentieller Arbeitsplatz. Und auch bestimmt ein beliebter Arbeitsplatz. Also ich denke auch ein Arbeitsplatz, den man gerne wahrnimmt“ (176-176).

1.3 Sozialstatus

Sie sieht zwar, dass eine „Frau mit Titel höheres Ansehen“ (+) (Struktogramm, Platz 2) in der Gesellschaft genießt, bewertet aber den Einfluss des Titels auf das Privatleben eher negativ: Struktogramm (-).

1.3.2 Persönliches Anspruchsniveau

1.3.1.1 Expertin, Spezialistin

Auf Platz 1 ihres Struktogramms sieht sie ihren ExpertInnenstatus als wichtigste Folge einer Promotion an, die sie positiv bewertet: *Spezialistin/Expertin (+)*. Es interessiert sie, „in eine Materie dermaßen tief einzusteigen, dass man sagen kann, o.k., man ist ein Experte in dem Bereich“ (159-159).

Sie bekundet, dass für sie das tiefe Einsteigen in eine Materie Priorität gegenüber dem Dokortitel habe, der „an sich nicht unwichtig ist“ (159-159). Sie vermutet ein nicht-authentisches Verhalten anderer, die verbergen möchten, dass sie die erforderliche Durchschnittsnote nicht erreichen werden. Sie selbst wartet zunächst das Ergebnis ihrer Diplomarbeit ab, um sich danach zu entscheiden.

„Mich interessiert nicht der Dokortitel. Mich interessiert halt einfach nur, in eine Materie dermaßen tief einzusteigen, dass man sagen kann, o.k. man ist ein Experte in dem Bereich. Also das finde ich schon faszinierend. Und sicherlich, der Titel ist nicht unwichtig, der Titel an sich. Aber ich glaub also wirklich, dass da viele einfach das nicht offen aussprechen, weil sie vielleicht von sich selber behaupten, also o.k. ich hab die Note sowieso nicht“ (159-159).

„Mein Ziel ist erst mal das Diplom und erst nach der Diplomnote werde ich mich entscheiden, o.k. reicht es oder reicht es nicht. Und dann kann ich immer noch sagen, ja, jetzt zieh ich's durch“ (160-160).

1.3.1.2 „Glücklich“ und „durchschnittlich“ sein

Auf ihre Schul- und Ausbildungsbiografie rückblickend stellt sie fest, dass sie immer eine Durchschnittskandidatin war, für die ‚glücklich zu sein‘ den Vorzug vor großer Anstrengung genoss, obwohl sie „zwar auch immer gerne irgendwie ‚ne bessere Note“ (29-29) gehabt, aber es nicht geschafft hätte:

„Genau. Auf den Boden der Realität, (nennt ihren Vornamen)! (Lacht.). Du bist nur ein Durchschnittskandidat, und mal gucken, ob du wirklich aus so einem Diplom eine bessere Note rausarbeiten kannst, als so im Grundstudium“ (19-19). (...).

„Hm, ja. Ich hab das von der Schule mit rübergezogen. Ich muss ganz ehrlich sagen, ich war halt immer so nach dem Wirtschaftlichkeitsprinzip: so wenig wie möglich tun und dafür das bestmögliche rausholen. Ich war immer glücklich. Also ich hab mich nie überanstrengt. Ich hab nie sehr viel gemacht, um die durchschnittlichen Noten raus zu holen, weil ich einfach gesagt hab, o.k. mir reicht das“ (27-27).

1.3.1.3 Stolz auf sich sein

Als Folge einer Promotion antizipiert sie für sich, „stolz auf sich“ zu sein: Position 3). im Struktogramm.

1.3.2 Erwartungen der Eltern

Obwohl ihre Herkunftsfamilie (Sie ist Migrantin der zweiten Generation.) nach eigenen Aussagen eine patriarchale Struktur hatte, wurden sie und ihre drei Schwestern vom Vater sehr gefördert. Der Vater erwarte es nicht explizit, wäre aber im Falle einer Promotion seiner Tochter „begeistert“:

„Au, mein Vater wäre... sehr suspekt klingt das, was er sagt... bei meiner Mama, bei seiner eigenen Frau im Grunde genommen also wirklich sehr, sehr – ich sag mal patriarchalisch durchgezogen hat, dass sie nicht arbeitet, hat er sich von seinen drei Töchtern immer eins gewünscht, und zwar dass sie so weit wie möglich irgendwie beruflich ihre Ziele verwirklichen. Und mein Vater wäre begeistert, der wäre begeistert, ja, mein Vater wäre wirklich begeistert, also der würde, ich glaube, bevor ich promovieren würde, würde er schon allen erzählen, ich bin schon Doktor (lacht). Also ich weiß, dass mein Vater zum

Beispiel wirklich immer, in der Schulzeit schon, alle drei Töchter gefördert hat, in jeglicher Hinsicht“ (125-125).

2. Alternativen

2.1 Spezialstudiengang/Aufbau

Als einzige Alternative sieht sie in ihrem Struktogramm einen „Spezialstudiengang“ bzw. einen Aufbaustudiengang.

2.2 Familienauszeit

Ihr ist es wichtig, für ein Kind persönlich da zu sein und sieht es als „*Zeitinvestition mit dem eigenen Kind zusammen*“ (106-106). Sie hält auf jeden Fall „ein Elternteil“ für wichtig, wobei sie die Mutter präferiert: „Eigentlich ist die Mama die Wichtigere... (lacht)“ (104-104).

„Ja. Ich finde das also, ganz ehrlich, wenn man sich entscheidet, ein Kind zu bekommen, dann sollte man auch die Zeit dafür investieren, dieses Kind auch wirklich nicht nur mit zwei Stunden des Tages oder drei Stunden des Tages, wo es die leiblichen Eltern sieht... und ansonsten den Rest des Tages im Grunde genommen vielleicht bei Freunden, Bekannten, Verwandten oder dergleichen. Aber so die ersten ein, zwei Jahre finde ich echt wichtig für einen Säugling, dass die Eltern für das Kind da sind. Zumindest ein Elternteil. Die Mutter ist für mich halt die wichtigere Bezugsperson. Vater auch, aber einen Tick wichtiger ist doch die Mama eigentlich, ja“ (100-100).

2.2.1 Reflexion Geschlecht

Die Befragte sieht ihr eigenes Geschlecht als ‚immer noch‘ zuständig für Kinder, bewertet dies im Zuge des Anspruchs auf Gleichberechtigung jedoch kritisch. Weitere Vorteile bei Männern sieht sie in der Tatsache, dass es für sie keine biologische Uhr gibt, die für eine Familiengründung zu berücksichtigen ist:

Nein. Aber das war eine junge Professorin. Und das war schon tough, aber man muss... bei den meisten sieht's wirklich so aus, man muss sich für das ein oder andere entscheiden. Also zumindest bis zu einem gewissen Alter erst mal.

Aber Männer müssen sich ja nicht für das ein oder andere entscheiden?

Nein, sie können ja auch mit 46 Vater werden. Das ist ja der Vorteil. Ja, ich kenne auch wirklich einige, die dann gesagt haben, einige Männer, die gesagt haben, o.k. ich mache jetzt erst mal wirklich also im Beruf das, was ich mir an Zielen gesteckt hab, das verwirkliche ich. Ich mache jetzt Karriere, haben auch jahrelang darauf hinausgearbeitet, haben dann irgendwann mit 40 geheiratet, ja, und mit 44 ihr... oder mit 43 oder mit 42, ihr erstes Kind bekommen. Gut und die haben natürlich den Vorteil, sie haben einen gesicherten ... irgendwo ist das schön, ich find das schon, bei den Männern find ich's wirklich vorteilhaft. Wenn man so die Zeit mit berücksichtigt. Bei den Frauen ist die Zeit ein bisschen knapper bemessen. Ja, leider. (114-116).

„Und die Frau bleibt zu Hause.

Ganz genau. Und das wird als selbstverständlich angesehen, wobei man das wirklich von Fall zu Fall mal abklären müsste, ob das wirklich selbstverständlich ist. Weil ich finde das nicht selbstverständlich. Ich meine, sicherlich gibt es einige Männer, die das als selbstverständlich ansehen, aber es gibt jede Menge Männer, die das noch als selbstverständlich ansehen. Aber ich finde, das ist wirklich keine Selbstverständlichkeit, kommt drauf an. Ich mein, jedem ist seine eigene Karriereplanung wichtig. Und was wichtiger ist, ist im Grunde genommen subjektiv. So, das muss man einfach objektiv jetzt einmal abschätzen, was ist wirklich für beide zusammen wichtiger, ja? Für die Zukunft wichtiger? Wer macht weiter. Also das muss man einfach zusammen abklären, ehrlich. Aber man kann nicht pauschal sagen, die Frau bleibt zu Hause und der Mann geht halt weiter und macht seine Karriereplanung und zieht die durch, ja? Das find ich eigentlich... das ist zwar typisch heutzutage, immer noch, leider, aber das ist nicht fair. Aber ich muss auch dazu sagen, Fairness halber, ich kenn' auch andere Männer, die halt sagen, o.k. mich würd' s nicht stören, wenn meine Frau Karriere macht und ich bleib zu Hause. Leider noch zu selten, ja, leider zu selten. Aber das gibt's ja auch vereinzelt“ (119-120).

3. Barrieren/Hürden

3.1 Formale Voraussetzungen fehlen: Note

Die Probandin betont immer wieder ihr Interesse an einer Forschungstätigkeit, sieht sich selbst jedoch als „Durchschnittskandidatin“ (19-19) und möchte erst einmal die Ergebnisse ihrer Klausuren und ihrer Diplomarbeit abwarten.

„Und von daher möchte ich mir auch nicht so viele Gedanken machen, sondern mein Ziel ist momentan wirklich halt erst mal die Klausuren so gut wie möglich, so gut wie möglich zum Abschluss zu bringen. Und dann sehe ich halt, was ist wirklich gelaufen, inwiefern haben mich die Klausuren vorwärts gebracht in meiner Note. Und dann was ist mit deiner Diplomarbeit. Und wenn ich dann auf einmal wirklich auf eine 2,5 oder besser komme, dann kann ich sagen, o.k. Also Promotion das ist irgendwo schon ein Traum“ (158-158).

In Ihrem Struktogramm sieht die Probandin in der fehlenden Durchschnittsnote die größte Hürde zur Promotion.

3.2 Fehlender Praxisbezug/Theorielastigkeit

Einer Tätigkeit an der Uni schreibt die Befragte eine gewisse Theorielastigkeit zu und fordert mehr Praxisbezüge, da sie sich selbst als „praxisorientiert“ (36-36) sieht:

„Hm. Ja, ich muss das wirklich kritisieren. Es ist wirklich sehr viel Theorie lastig. (...). Aber wichtig ist auch, dass man von dieser Theorie auch bestimmte Praxisbezüge mitbekommen sollte“ (40-40).

„Weil, ich muss ganz ehrlich sagen, ich bin doch eher der praxisorientierte Mensch, der unbedingt, unbedingt einen Bezug herstellen möchte von Theorie zu Praxis. Unbedingt. Es sollen nicht nur reine Modelle bleiben, die zwar schön und gut sind, die aber nicht umsetzbar sind, so wie es bei einigen Modellen halt der Fall ist“ (36-36).

3.3 Mangelndes Kompetenzvertrauen

Grundsätzlich hat eine Forschungstätigkeit im Rahmen einer Promotion für die Befragte einen großen Reiz, sie zieht aber in Zweifel, ob sie dem geforderten Anspruch „gerecht werden würde“ (190-190):

„Also reizen würde es mich schon, ob ich dem gerecht werden würde... bin ich mir wirklich nicht sicher“ (190-190).

Ihre Durchhaltefähigkeit macht sie davon abhängig, ob das „Thema“ und „das Drumherum alles stimmt“, sieht sich unter den beschriebenen Voraussetzungen allerdings dazu in der Lage.

„Ja. Insofern wenn ich ein Thema gefunden habe für mich, wo das Drumherum alles stimmt, dann würde ich... ja, dann würde ich sagen ich zieh das durch. Ich ziehe es durch. Es muss aber ein Thema sein, wovon ich selber überzeugt bin, dass da noch Defizite sind und dass da noch was gemacht werden muss und was mir auch Spaß macht, was mich also natürlich interessiert. Interesse ist das A und O erst mal“ (147-147).

3.4 Informationsdefizit

Im Struktogramm sieht sie das „Informationsdefizit“ als Hürde Nr. 2). Im Interview äußert sie sich wie folgt:

„Nein. Ich hab da keinerlei Informationen bekommen, wie das jetzt abläuft, wenn man halt im Grunde genommen sagt, o.k. ich möchte bei meinem Professor halt promovieren, er soll mein Doktorvater sein und wie läuft das ab. Bekomme ich von vornherein ein Thema, welches ich bearbeiten soll..“ (150-150).

3.5 Geld

In ihrem Struktogramm setzt sie auf Platz 3). die notwendige finanzielle Unterstützung.

4. Spekulation über die Unterrepräsentanz von Frauen

4.1 Männer sind mutiger!

Die Probandin hält Frauen für weniger mutig und selbstbewusster als Männer:

„Ich glaube, dass erst mal Männer in dem Punkt vielleicht mutiger sind. Also für viele Frauen kommt so... Promotion, das ist was sehr hohes, da wag ich mich nicht dran. Vielleicht ist es bei einigen Frauen, sicherlich bei einigen, nicht bei allen, bei einigen Frauen der Grund, also, dass man sagt, o.k. ich ... also ich sag einfach mal vom Selbstbewusstsein her. Dass man sagt o.k. mit anderen Worten, also im Grunde Selbstbewusstsein, dass man sagt, ich trau mich nicht ran. Das ist das eine“ (138-138).

4.2 Frauen wollen Familie und vorher in die Berufspraxis

Vor dem Hintergrund der wahrgenommenen „*biologischen Uhr*“, die die Realisierung des Kinderwunsches für Frauen zeitlich limitiert, geht die Probandin davon aus, dass Frauen gerne noch eine Zeit lang gearbeitet und Geld verdienen haben möchten, bevor sie eine eigene Familie gründen und sieht hierin eine Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen. Frauen hätten „*eine Planung aufgestellt (...), innerlich im Kopf*“ (141-141). Eine Promotion würde den Einstieg in die Berufstätigkeit somit weiter hinausschieben, man höre „*es schon so aus vielen Frauen heraus so, dass viele Frauen sich ab 30 schon Sorgen machen*“ (141-141).

„Das zweite, denk ich auch mal bei Frauen, dass vielleicht auch der Faktor mit eine Rolle spielt, wenn die Frauen selber eine Familie gründen möchten, dass sie sagen, o.k. ich möchte jetzt nach dem Studium noch zwei bis fünf Jahre arbeiten und Geld verdienen, also in der Praxis. Ja, Geld verdienen, das ist natürlich auch ein wichtiger Faktor für die Leute, die dann in die Praxis gehen. Und dass sie sagen o.k., und danach möchte ich meine eigene Familie gründen, ich möchte dann Kinder haben. Also ich möchte heiraten, ich möchte Kinder haben. Dass die Frauen so eine innere Zeitplanung haben und da ist natürlich auch irgendwo klar, dass man das verstehen muss, weil, ich meine, man sagt zwar immer, ja gut Frauen haben immer ständig das Gefühl, dass die biologische Uhr tickt. Ja gut. Es ist aber keine Verleumdung, es ist eine Tatsache, die biologische Uhr tickt. Selbstverständlich. Und wenn eine Frau sich ein Kind wünscht, dann hat sie nur bis zu einem bestimmten Alter die Möglichkeit. Es ist nun mal so“ (139-139).

5. Vereinbarkeit von Familiengründung und Promotion

Die Probandin hält die Durchführung eines Promotionsvorhabens für besser vereinbar mit der Betreuung eines Kindes als die Aufnahme einer Vollzeitarbeit in der Wirtschaft.

„Ja, o.k. das wäre im Grunde genommen, gut, das wäre eigentlich dadurch, dass die Promotionszeit wirklich bei Leuten, die ich kenne, die haben eine Promotion gemacht oder sind dabei, so unterschiedlich ist, das kann man vereinbaren. Also Familie bzw. Kind und Promotion, das kann ich... also ich glaub schon, dass das eher unter einen Hut zu stecken ist, als wenn man hinter der Promotion sich für ein Arbeitsfeld entscheidet, wo man wirklich acht bis zehn Stunden da sein muss und irgendwas, also erfolgreich irgendwas bewerkstelligen muss und dann auch noch nur abends dann zu Hause ist bei dem Kind. Das find ich, das ist nicht vereinbar. Vor allen Dingen nicht die ersten ein, zwei Jahre eines Babys“ (98-98).

6. Promotionsmotive

6.1 Es muss Spaß machen

Ein wesentliches Promotionsmotiv stellt für die Probandin der „*Spaß an der Sache*“ dar:

„Und ich würde fragen, ob mir das auch Spaß machen würde. Das muss auch Spaß machen. Es muss besonders ein Thema sein, was einen persönlich, also womit man sich persönlich auseinandersetzen kann, identifizieren kann“ (4-4) (...).

„Ja, durchaus. Also ich hatte mal eine Seminararbeit über Datenschutz und IT-Sicherheit im E-Commerce. Und in diesem Bereich gibt es noch so viele Lücken, noch so viel zu lösende, ja, im Grunde genommen Ansätze. In dem Bereich würde mir das unglaublich Spaß machen“ (6-6).

6.2 Forscherneugier

Die Frage: *„Aber ich höre da raus, so eine gewisse Neugier zum Forschen ist schon da?“* beantwortete die Probandin mit: *„Ja, doch. Doch!“* (8-8) und bewertet eine mögliche Promotionszeit fiktiv für sich als *„eine andere Art der Einmaligkeit“* (131-131).

„Ich mein, es ist ja keine verlorene Zeit, ich denke, es ist eine sehr, sehr wichtige Zeit. Also, ich glaube, dass diese Zeit auch einmalig ist, genau so einmalig wie das Studium an sich ist, also dass das aber eine andere Art der Einmaligkeit ist, weil man halt selber sehr viel forscht, selber neue Erkenntnisse und neue Einblicke gewinnt in dieser Zeit oder gewinnen sollte“ (131-131).

6.3 Es ist ein Traum

„Promotion, das ist irgendwo schon ein Traum“ (158-158). für die Probandin. Es waren bisher *„immer so Gedankenblitze“* (17-17)., die jedoch durch die Aussagen über den erforderlichen Notendurchschnitt relativiert wurden.

7. Methodenevaluation

Die Methode beurteilt die Befragte positiv und sieht sie als Ergänzung zu dem im Interview Gefragten.

„Finde ich sehr gut, weil im Grunde genommen da noch mal Sachen raus kommen, die man vielleicht vorher nicht... also wo man, wenn man Frage/Antwort... in Form einer Frage-Antwort-Runde halt sich zu bestimmten Themen äußern soll, dann fällt einem nicht immer alles auf. Und wenn man das noch mal visuell dargestellt sieht, was man gesagt hat, was einem wirklich wichtig ist... und vor allen Dingen, das mit der Reihenfolge finde ich total gut, was am wichtigsten ist. Weil ansonsten ist es halt eher so, ja, das ist mir wichtig, das ist mir wichtig. Man bringt das nicht beim Sagen schon direkt in eine Reihenfolge. Man denkt halt nicht daran. Man überlegt sich erst mal, was ist einem überhaupt wichtig“ (193-193).

Auswertung Probandin 5-F22LA-25N

Kontext:

Die Probandin ist Studentin der Wirtschaftswissenschaften und schließt ihr Studium voraussichtlich Mitte 2003 ab. Sie ist 25 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos.

Kurzzusammenfassung:

Die Probandin schießt eine Promotion für sich aus. Sie lässt zwar Interesse an der Lehre erkennen, doch ist ihr eine universitäre Karriere nicht attraktiv genug. Zur Zeit des Interviews möchte sie das Studium beenden und dann in den Beruf gehen.

Auswertung des Interviews:

1. Folgen

1.1 Wettbewerbsvorteil durch Qualifikation

Die Probandin nimmt an, dass promovierte Absolventen/Absolventinnen einen Wettbewerbsvorteil haben.

„...es macht sicherlich interessant, in der Auswahl erstmal, dass darüber gestolpert werden würde. Das denke ich schon...“ (41-41).

Im Struktogramm nennt sie auf Rang 1 die positive Folge der gesellschaftlichen Anerkennung, die besseren Berufsaussichten folgen auf Rang 2. Auf Rang 4 folgen auch eventuell bessere Aufstiegschancen.

1.2 Zunahme des Selbstbewusstseins

Die Probandin verbindet mit einer Promotion auch die Zunahme des Selbstbewusstseins bezogen auf die eigenen Fähigkeiten und die erreichte hohe Qualifikation.

„Und gibt einem natürlich auch ein selbstbewusstes Auftreten, dass man einfach sagt, macht was ihr wollt, aber die Qualifikation irgendwo ist da! Oder ich hab mich mit was intensiver auseinandergesetzt. Also das ist so eine persönliche Geschichte sicherlich, und es lässt stolpern. Man ist nicht mehr ganz einer unter vielen, gerade dann auch in BWL, klar“ (41-41).

Bezüglich der Zunahme des Selbstbewusstseins nimmt sie keinen Geschlechterunterschied an.

„Also für die eine oder andere Frau mit Sicherheit. Im Großen und Ganzen denke ich eigentlich nicht, also, ich denke dass das für einen Mann genauso auch eine Bedeutung hat. Das würde ich jetzt nicht so sagen... (lacht)“ (41-41).

1.3 Verspäteter Einstieg ins Berufsleben zu Lasten von Praxiserfahrung

Da die Promotionszeit die Ausbildungszeit von Absolventen nochmals verlängert, ist der damit verbundene verspätete Einstieg ins Berufsleben für die Studentin ein bedeutender Faktor.

„...also es würde den Einstieg ins Berufsleben erstmal nach hinten verschieben. So das wäre, glaub ich, für mich erstmal ausschlaggebend“ (3-3).

Für Absolventen der Wirtschaftswissenschaften sieht sie im Bewerbungsverfahren Vorteile durch Berufspraxis und Auslandsaufenthalte – Auswahlkriterien, die Unternehmen in der Wirtschaft bei Einstellungen positiv bewerten. Ein promovierter Hochschulabsolvent benötige ebenfalls eine Einarbeitungszeit im Unternehmen, ist dann jedoch bereits älter als seine Mitbewerber, die nach dem Studium die Hochschule verlassen haben.

„Nicht direkt. Würde ich eher weniger sagen, weil es also im Moment in der Wirtschaft so aussieht, dass viel auf Praxiserfahrung gesucht wird. Und oftmals schon das, was in der Uni gelernt wird, auf 'nem zu theoretischen Niveau ist, als dass es in der Praxis genutzt werden könnte und dann erst noch mal wieder so 'ne neue Anlaufphase eigentlich startet, um so sich in der Praxis einzufinden. Ich meine, das ist ja völlig normal, aber dass das, denke ich, 'n bisschen aneinander die Interessen vorbeigehen. Und ich denke, wenn man dann das Ganze noch weiter nach hinten schiebt, das Interesse von den Unternehmen schon auch so ist, dass sie gerne junge Leute haben, die Praxiserfahrung haben, Auslandserfahrung. Und das ist glaub ich, speziell wenn man sagt, ich bleib da nicht auf der Uni-Karriere, dass es dann nicht unbedingt hilfreich ist“ (37-37).

Als (einzige) negative Folge der Promotion sieht sie im Struktogramm auf Rang 3: den späteren Berufseinstieg.

1.4 Persönliche Bereicherung durch vertieftes Arbeiten

Die Studentin bewertet die Arbeitsweise, die mit einer Dissertation verbunden ist grundsätzlich positiv. Sie antizipiert Zufriedenheit, eine solche Arbeit zum Abschluss zu bringen und „Erfolg einzufahren“.

„Ansonsten, positiv, ja schon einfach auch die Erfahrung sich mit etwas auseinanderzusetzen, was zum Abschluss zu bringen und dann hoffentlich auch dann den Erfolg dann natürlich einzufahren. Klar, also von daher würde ich es schon eher als positiv sehen. Vielleicht nicht so abwechslungsreich, wie der Berufsalltag sein könnte“ (11-11).

1.5 Persönliche Gründe

Die persönliche Einstellung der Studentin zur Promotion ist allgemein positiv. Im Kontext ihrer Familie hätte sie eine herausragende Stellung, „weil's eben ansonsten gar nicht vorhanden ist“ (83-83). Sie räumt jedoch ein, dass sie nicht sicher ist, ob sie das unbedingt möchte. Sie möchte lieber „ihre Sache machen“ und sich nicht im Mit-

telpunkt positionieren.

„...ich könnte mir vorstellen, dass dadurch, dass... nicht – ja in unserem Familienkreis nicht direkt dadurch in den Mittelpunkt zu kommen, aber dadurch eben 'ne Position zu haben, die eher im Mittelpunkt ist, die eher mal angesprochen wird. Also das so mehr am Rand“ (85-85).

„...meine Sache machen und dann ist die Sache für mich in Ordnung. Wenn das gut ist, ist natürlich Klasse, aber möchte mich da für mich gar nicht unbedingt so mich positionieren“ (87-87).

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis

Die Probandin möchte nach Abschluss des Studiums in die Berufspraxis einsteigen und dann über eine Familienplanung nachdenken. Die geplante Familiengründung ist für sie ein zusätzlicher Grund, den Berufseinstieg nicht weiter zu verzögern.

„Also ich würd' ganz gern erstmal nach dem Studium arbeiten gehen. Das erstmal tun und dann schon auch über Familie nachdenken. Oder, was heißt nachdenken, es ist eigentlich für mich so von den Gedanken her auf jeden Fall da und irgendwo mit eingeplant... Und von daher wäre natürlich ein späterer Berufseinstieg ... würde natürlich eher auch kulminieren mit Praxis... dass man einfach sagt, man möchte auch arbeiten. Man möchte auch das Geld verdienen und auch arbeiten gehen und von daher unabhängiger sein“ (47-47).

Im Struktogramm benennt sie den Berufseinstieg als 1. Alternative, es folgt eine Tätigkeit im Ausland, in der Wirtschaft (beide Punkte hatte sie im Interview nicht erläutert) und eine „Familienauszeit“, auf die sie weiter eingeht.

2.2 Familie

Die Lebensplanung der Studentin sieht vor, nach einem beruflichen Einstieg eine Familie zu gründen und anschließend in den Beruf zurückzugehen.

„Also ich würd' ganz gern erstmal nach dem Studium arbeiten gehen. Das erstmal tun und dann schon auch über Familie nachdenken. Oder, was heißt nachdenken, es ist eigentlich für mich so von den Gedanken her auf jeden Fall da und irgendwo mit eingeplant“ (47-47).

„... ob man dann sagt: erst Familie und dann arbeiten oder verschiebt das nach vorne ... oder wie auch immer man das dann dreht. Aber so in dem Rahmen wird es wahrscheinlich dann nicht laufen. Weil ich sag mal, ein Jahr arbeiten oder zwei Jahre ist dann auch nicht wirklich lohnenswert. Das hat dann ja auch keinen Sinn“ (49-49).

Sie hat den Wunsch, die zunächst kleinen Kinder zu betreuen und mitzuerleben. Sie empfindet dies sowohl als eigenen Wunsch als auch als Aufgabe der Frau im Gegensatz zum Mann.

„Ja, ... also ..., ja ich würde mal so ganz egoistisch sagen, so die kleinen Kinder die möchte schon ich mitkriegen. Die möchte ich jetzt nicht irgendwo, dass ich arbeite und ein Hausmann ... das kann ich mir für mich nicht vorstellen. Also das würd ich dann schon ganz gern selber mitnehmen. Ich denke auch da hat die Frau eine andere Aufgabe als der Mann, das ist schon in Ordnung“ (53-53).

3. Barrieren/Hürden

3.1 fehlende Geduld

Befragt nach den Gründen, die gegen eine Promotion sprechen, benennt sie hauptsächlich die fehlende Geduld, sich intensiv mit einem Thema auseinanderzusetzen.

„... ja dieses intensive sich mit einem Thema auseinandersetzen und das in 'nem relativ hohen Umfang ja auch zusammenzubringen. Glaub ich im Moment nicht, dass ich da die Geduld zu hab. Ich glaub das ist es am ehesten“ (9-9).

3.2 Kaum Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten

Das Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten scheint nicht gleichermaßen wie ihr Interesse an der Lehre vorhanden zu sein. Daher hat sie die Absicht zu promovieren nicht weiter verfolgt.

„...ja vielleicht so Richtung Uni-Karriere zu gehen, auch mit der Lehre dann zu arbeiten, weil ich das auch mal überlegt hatte. Aber da wäre die Lehre für mich interessanter, als die wissenschaftliche Arbeit“ (15-15).

„...also jetzt so direkt einladen im Rahmen der Uni, ja vielleicht eher, dass es vielleicht etwas anders aufgeteilt wäre. Die wissenschaftliche Arbeit und die Lehre. Dass man das vielleicht ein bisschen mehr splitten würde, denke ich, würde dem einen oder anderen Studenten sicherlich auch zu Gute kommen. Oder auch ein Professor, der sich dann mehr spezialisieren könnte. Das denke ich, könnte vielleicht hilfreich sein. Also das wäre so ein Aspekt“ (27-27).

Die Probandin hat im Interview eine Promotion für sich ausgeschlossen. Im Struktogramm benennt sie folgende Aspekte, auf die sie im Interview nicht näher eingegangen ist

- Promotionsthema finden
- Professor finden (Bereich)
- Finanzielle Aspekte
- Informationsdefizit

4. Spekulation über Unterrepräsentanz von Frauen

4.1 Familienplanung

Die Probandin ist der Auffassung, dass die Familienplanung im Lebenslauf der Frau eine große Rolle spielt im Hinblick auf die Karriereplanung.

„...also ich denke schon, dass das für Frauen auch mit Familienplanung 'ne Rolle spielt“ (69-69).

4.2 Studium als Berufsvorbereitung

Sie hält Frauen für praxisbezogener und nimmt an, dass sie sich im Studium stärker für den Beruf qualifizieren möchten.

„...und dass Frauen da vielleicht, um das noch mal zu trennen, eher ein anderes Verhältnis auch zur Praxis haben, vielleicht weniger theoretisch teilweise denken und auch arbeiten möchten, sondern mehr was tun möchten. Ja und dass Frauen das vielleicht mehr als eine Ausbildung sehen als wirklich dann das Ziel zu haben, doch vielleicht auch in einer Uni-Laufbahn zu bleiben und das vielleicht gar nicht so unbedingt interessant finden“ (69-69).

5. Kritik an universitären Strukturen

Die Studentin hat eine kritische Haltung zum Vortragsstil der Lehre. Das Wissen wird abgefragt; sie hält es für „relativ unkreativ“.

„(Lacht.). Relativ unkreativ. Also jedenfalls hier an der Uni, also, die Lehre ist..., ja mit lehren hat das glaub ich wenig zu tun, also zumindest in BWL (lacht)... also es ist mehr vortragen einfach. Und bei uns ist es nun auch so, also dass viel einfach... gerade im Grundstudium, es wird vorgelesen, es wird gelernt und es wird abgefragt. Und damit ist die Geschichte eigentlich dann auch zu Ende, ob das wirklich was lernt, weiß ich nicht. Also Stoff, gut o.k., aber der ist teilweise relativ schnell auch wieder vergessen. Und, ob man da wirklich was lernt, also ich denke mal, lernen geht auch immer noch über den Stoff hinaus. Und das eher weniger“ (19-19).

6. Methodenevaluation

Die Probandin bewertet die Methode der kognitiven Landkarte positiv.

„ Also ich find's eigentlich ganz gut, weil man sich leichter Gedanken macht, es fällt einem eher was ein als auf eine Frage, wo man vielleicht meint, genau in einer Richtung antworten zu müssen oder in einem Satz oder wie auch immer, dass einfach man ein bisschen sammeln kann, so was einem selber so einfällt. Und dass es ein bisschen aufgesplittet ist, dass man das im Kopf auch auseinanderdividiert kriegt leichter und die Gedanken eher zuordnen kann zu den einzelnen Bereichen, wo's dann am Ende wirklich hakt und vielleicht gar nicht wirklich hakt oder...“ (91-91).

Auswertung Probandin: 5-F25LN-26N**Kontext:**

Die Probandin ist Studentin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, 26 Jahre alt, und schließt voraussichtlich 2003 ihr Studium ab. Sie kommt aus einem Nicht-EU-Mitgliedsland.

Parallel zu ihrem Studium hat sie eine Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau gemacht und ist innerhalb dieses Unternehmens weiterhin in einem internationalen Bereich tätig. Sie spricht vier Sprachen fließend und hat zusätzlich Französisch an der Uni belegt.

Kurzzusammenfassung:

Sie lehnt für sich eine Promotion ab, da sie weder an wissenschaftlichem Arbeiten, noch an einer Lehrtätigkeit interessiert ist. Sie hält eine Promotion im Bereich WiWi nicht unbedingt für karrierefördernd, sondern befürchtet sogar für Frauen eine Diskriminierung.

Detaillierte Auswertung**1. Folgen****1.1 Mögliche Lehrtätigkeit**

Gegenüber einer universitären Laufbahn hat die Probandin, ihren eigenen Angaben zufolge, eine „Aversion“ (12-12) entwickelt. Sie begründet dies damit, dass sie die Arbeitsatmosphäre ihrer eigenen Dozenten (hier meint sie die Lehrtätigkeit) als so unattraktiv wahrgenommen hat, dass dieser Beruf sie „nicht interessieren würde“ (18-18):

„Wo ich sage, so einen Beruf möchte ich nicht ausüben, weil da trägt man als Student auch sehr viel bei, dass es eine schlechte Arbeitsatmosphäre ist oder dass die Arbeit desjenigen nicht genügend geschätzt wird. Oder man hat ja manchmal volle Vorlesungsräume und der arme Professor steht da vorne, und das ganze Auditorium hört gar nicht zu oder unterhält sich mit anderen Sachen. Also da habe ich immer gesagt, nein, das würde ich niemals machen“ (16-16).

Ferner antizipiert sie eine Diskriminierung bzgl. ihres Geschlechts. Im Rahmen eines Seminars, welches von einer jungen Frau geleitet wurde, hat sie aus den Kommentaren ihrer männlichen Kommilitonen ihre ganz persönlichen Schlüsse gezogen:

„Und gleichzeitig stellt man aber fest, jetzt bei den männlichen Kommilitonen, dass die das ja aus einer ganz anderen Sichtweise oder einer Richtung betrachten. Also erst mal wird sie als Frau dann betrachtet. Ist sie hübsch, ist sie nicht hübsch? Wie verhält sie sich? Wie sicher spricht sie? Und bei ihr ist vielleicht so als Nachteil, dass sie eine etwas leisere Stimme hat und blonde Haa-

re hat, und dann hört man ja schon den Kommentar: Was will uns das Blondchen jetzt mal da erzählen? Und dann denkt man, ja ist ja eigentlich auch unrecht. Wieso, die ist ja so was von kompetent, und die weiß Antworten auf jede Frage und kennt sich in so einer Materie aus, wo jetzt, ich meine mehr als die Hälfte der Männer kapitulieren müssen. Aber trotzdem hat man dann so eine, ja, machohafte Einstellung dazu. Und das tut mir dann wirklich leid, dass man auf so was abgestempelt wird, ja? Dass dann so die ganzen anderen Qualitäten etwas untergehen (128-128).

1.2 Antizipierte Theorielastigkeit und Anerkennungsaufschub

Die Probandin präferiert praktische Tätigkeiten und kann sich ein Leben als „Schreibtischtiger“, der z. B. „10 Jahre an einer kleinen Formel“ (25-28) arbeitet, nicht vorstellen. Hier bezieht sie sich auf Kontakte zu dem Bruder ihres Vaters, der als Chemieprofessor erst nach „20 Jahren (...) endlich das Patent eintragen“ und sich dann „endlich mit diesem Erfolg schmücken“ (25-28) konnte. Theoretisches Arbeiten, was nur „langfristig zu irgendwelchen Erfolgen führt“ (21-21) entspricht nicht ihren Vorstellungen und stellt für sie keinen Anreiz dar:

„...Und für mich ist es wichtig, wenn ich meine Arbeit mache, dann möchte ich auch kurzfristig die Erfolge sehen und die auch messen können“ (21-21) (...). man kriegt ja in ganz speziellen Bereichen dann nur auch diese Anerkennung oder dieses Feedback. Man arbeitet ja, wenn man forscht, dann für einen bestimmten Bereich. Und das ist dann nur für Insider, sage ich mal so, wichtig. (...). Ich hätte gerne, ja etwas mehr Breitenwirkung“ (25-30).

1.3 Arbeitsbedingungen in der Universität

Während ihrer mehrjährigen Berufstätigkeit in einem modernen Unternehmen des Groß- und Außenhandels, die sie parallel zum Studium ausübt, haben sich an die Arbeitsbedingungen bestimmte Erwartungen herausgebildet. Hinter diese Maßstäbe möchte sie nicht mehr zurückgehen. In ihre Entscheidungsfindung gegen einen Verbleib in der Universität werden diese Überlegungen eingehen.

„Und wie gesagt, einen ganz großen Anteil haben ja diese ganzen Arbeitsumstände der Professoren oder der Dozenten an der Universität. Weil, ich meine, das ist ja hier nicht ganz bequem oder ganz schön, wo wir uns befinden, das ist erst mal das, wo man sagt: allgemeiner Komfort, den man so heutzutage auch braucht. O.k. gut, vielleicht so die ganzen, ja, PCs oder ich weiß nicht inwieweit die gut ausgestattet sind, aber dann ist man schon in der freien Wirtschaft teilweise doch fortschrittlicher, dass man auch die ganzen Arbeitsmittel und Materialien, angefangen vom Bürostuhl bis zum Internetanschluss usw.... das sind eben die ganzen Vorteile, wo man sagt, da haben wir es besser. Also ich hab auch ein ganz großes Büro mit meinem eigenen Schreibtisch, nicht. Da sag ich mal, ich sitz hier viel besser als jeder Professor hier in der Uni“ (50-50).

Während ihres Studiums hat sie die Atmosphäre im Verhältnis zu ihren Dozenten als anonym empfunden und dies scheint mit ihrem Bedürfnis nach persönlichen Beziehungen und Anerkennung unvereinbar.

„Und das ist so diese Anonymität, die mich auch sehr gestört hat“ (68-68) (...). Man vermisst vielleicht auch so, ja, die eine oder andere Art von persönlichen Beziehungen zu Professoren oder zu einem Dozenten. Also mir ist es auch wichtig, das ich weiß, mit welchen Leuten ich da zu tun habe“ (58-58).

Aus der Schilderung ihrer Erfahrung in einem Seminar von sieben Teilnehmern wird ihr Anspruch auf inhaltlichen und persönlichen Austausch deutlich, den sie für die übrigen Veranstaltungen reklamiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Wirkung dieser Erlebnisse ebenfalls in ihre Entscheidungsfindung gegen einen Verbleib im Wissenschaftsbetrieb eingeht:

„Und das war wirklich dann so, wo ein Gespräch zwischen Professoren und den Studenten sich entwickeln konnte, so dass gegenseitig auch nicht nur Fragen gestellt werden, die so mit „ja ich weiß“ und einem Satz beantwortet werden, sondern dass man wirklich so ins Gespräch kam und die Meinung äußern konnte und so auch dann Feedback von Professoren bekommen hat“ (66-66).

1.4 Dokortitel als negatives Stigma

Die Probandin schreibt offensichtlich dem Dokortitel (und sie erweitert ihre Aussage an einer Stelle auch auf die nächste Hierarchiestufe: Professor) negative Stigmata zu, zunächst geschlechtsübergreifend: „*Streber (...). Fachidiot“ (79-79)*. Sie vermutet diskriminierende Wahrnehmungen von promovierten Frauen, die auf ihrem Karriereweg durch die Männergesellschaft in der Führungsebene ihre Weiblichkeit eingebüßt hätten. Gleichzeitig reflektiert sie, dass diese Zuschreibung häufig ungerechtfertigt sei, aber dass eine „Frau Doktor“ immer mit einem „Kommentar“ versehen wird, wenn man sie „*irgendwo rumlaufen sieht*“ (79-79). Vor dem Hintergrund ihrer Wahrnehmung gesellschaftlicher Geschlechtsrollenstereotypen in diesem Bereich ist davon auszugehen, dass sie sich damit nicht identifizieren möchte, obwohl sie an anderer Stelle ihre Resistenz gegenüber der Meinung Anderer betont: „*Also für mich individuell da hätte ich keine Probleme damit. Wenn ich Lust dazu hätte, würde es mich nicht interessieren, was die anderen dazu sagen und was sie davon denken*“ (101-101).

„...womit verbindet man einen Professor oder einen Doktor? Das ist natürlich ein Streber gewesen. Das ist ein, ja vielleicht ein „Fachidiot“, wie man das oft bezeichnet, das ist so ein Stratege, der mit der Praxis wenig zu tun hat. Und das gibt ja so eine gewisse Härte oder eine gewisse Richtung vor, wo man den Menschen einordnet. Und ich meine, für eine Frau wird es ja auch so eine Bezeichnung geben, ja die ist ja so ganz straight und befolgt ihre Karriere vielleicht, ja wie soll ich das bezeichnen, also dass man das vielleicht sogar als eine unangenehme oder negative Eigenschaft betrachten könnte. Anders herum würde ich das auch sehen, klar kann man nur jede Frau, die dann das vielleicht auch noch mit Familie und Kindern geschafft hat, auch bewundern und auch sehr schätzen, dass sie den Mut dazu gehabt hat in dieser Männerwelt, die ja bei den Doktoren doch da ist, sich durchzusetzen und die sich getraut

hat das zu machen. Aber das eine mit diesem Standardbeispiel, so mit dieser Streberfrau, die wahrscheinlich nichts mehr Weibliches an sich hat, hat man ja auch oft. Weil, ja... das ist so. Oft sieht man Frau Dr. und denkt, ah ja, alles klar. Dabei hat man den Menschen noch gar nicht zu Gesicht bekommen. Es kommt immer ein Kommentar, wenn man dann so eine Frau Dr. irgendwo rumlaufen sieht“ (79-79).

Ihre Aussage im anschließenden Struktogramm korrespondiert nicht mit dem vorgenannten Zitat. Hier bewertet sie als Folge der Promotion „private und gesellschaftliche Anerkennung“ positiv und setzt diese Nennung auf Platz 1). Sie antizipiert ein Mehr an „Selbstbestätigung (+)“ durch eine Promotion, sieht sich jedoch in der „Beweisnot bzgl. der Erfüllung von Rollenerwartungen (-)“. Ihrer Einschätzung nach hat eine Promotion nur einen „begrenzten beruflichen Vorteil (+/-)“ und geht auf jeden Fall mit einem „verspäteten Berufseinstieg (-)“ einher.

2. Alternativen

Eine Alternative stellt für diese Probandin der Weg in die betriebswirtschaftliche Praxis dar, die sie als sehr vielseitig und kommunikativ wahrnimmt. Im Rahmen ihrer derzeitigen Tätigkeit in dem internationalen Unternehmen kann sie ihre guten Sprachkenntnisse einbringen und beschreibt ihre Arbeit als „erfüllt“ und „vielseitig“ (36-36). Durch ihre Schilderung wird die deutliche Abgrenzung zu dem von ihr als „anonym“ wahrgenommenen Wissenschaftsbetrieb deutlich.

„...und wir arbeiten so im Bereich International Business Development, internationaler Marktaufbau und Entwicklung, so dass ich da eine ganz vielseitige Tätigkeit habe, so mit vielen Ländern, mit vielen Sprachen, mit vielen Nationalitäten zu tun habe, so dass ich in dem Bereich sehr erfüllte Arbeit habe, so sehr vielseitig“ (36-36).

„Wo ich auch meine Kenntnisse aus meiner Ausbildung und auch teilweise aus dem Studium auch effektiv einbringen kann und auch so, ja, die Früchte meiner Arbeit auch ganz schnell ernten kann. Wenn man in einem Projekt gearbeitet hat oder wenn man so auch so ganz operative Tätigkeiten gemacht hat und sofort auch nach einiger Zeit dann das einschätzen kann, ist gelungen, nicht gelungen, kann man als erledigt abhaken. Das ist für mich eigentlich wichtig“ (37-37).

In ihrem Struktogramm hat sie als Alternative explizit den „Beruf mit internationalem Bezug“ benannt.

3. Barrieren/Hürden

3.1 Finanzielle Situation

Die Probandin bezieht während ihres ganzen Studiums bereits ein festes Gehalt und geht von einer materiellen Beschränkung während eines möglichen Promotionsvorhabens aus. Aus dem Struktogramm ist ersichtlich, dass sie gegebenenfalls der „Geldknappheit“ mit einer „finanziellen Förderung“ begegnen möchte.

„Ja. Und ich meine, das kann ich auch nicht richtig einschätzen, aber ist auch eine finanzielle Frage. Weil, in der Zeit der Promotion kann man ja keine großen finanziellen Sprünge machen. Das ist ja auch beschränkt. Und das hängt dann auch von der jeweiligen Situation ab, in der jemand sich befindet, ob man das finanzieren kann“ (93-93).

3.2 Arbeits- und Zeitaufwand

Aus der nachfolgenden Aussage wird deutlich, dass sowohl der Arbeitsinhalt, als auch der erwartete Zeitaufwand negative Valenzen für die Probandin darstellen. Dies wird durch das Struktogramm über die Begriffe „Hoher Zeitaufwand“ (Position 1) und „Hoher Arbeitsaufwand“ (Position 2) bestätigt.

„Und wenn ich mir das so vor Augen führe, dass ich dann tagtäglich wahrscheinlich so mit Informationsquellen oder mit Informationssuche beschäftigt sein muss und mich dann wirklich darein vertiefen muss, da hätte ich zu wenig Geduld. Also man muss eigentlich so diese Geduld, die Muße dazu haben und auch wirklich bereit sein, das für sich selbst dann nicht nur wahrzunehmen, sondern auch zu analysieren, also viel von sich selbst da rein zu bringen“ (118-118).

Zeitnahe Anerkennung für erbrachte Leistungen spielt für die Befragte eine wichtige Rolle. Als Barriere/Hürde formuliert sie auf Position 3) im Struktogramm „Anerkennungsaufschub“. Ferner wird durch das Struktogramm deutlich, dass ein möglicher „Imageverlust bei Abbruch“ (Position 5) sie belasten würde.

3.3 Vereinbarung mit Familie

Die Interviewte fände es „schwierig“, eine Promotionszeit „vielleicht mit Kindern oder mit Familie zu verbinden“ (84-84) und relativiert ihre Aussage dadurch, dass

„... ja, dass man in der Zeit ja ganz klar dann vielleicht die Aufgaben etwas anders verteilt oder das ganz klar feststellt, dass die Zeit für die Familie oder für den Partner ziemlich knapp sein wird, so dass da keine Rügen später kommen, dass man das ganz klar festgelegt hat und dass man versucht sich damit zu arrangieren. Und klar, wenn das jetzt der Fall wäre, würde ich das erwarten, dass ich auch da voll und ganz die Unterstützung habe“ (89-89).

Der verwandte Begriff „Rügen“ verweist in diesem Zusammenhang auf die normative Eingebundenheit in die Auskleidung einer möglichen Mutterrolle, reklamiert für sich allerdings „volle Unterstützung“.

3.4 Informationsdefizit

Detaillierte Informationen hat die Probandin bisher keine bekommen, da sie sich nicht darum bemüht habe. In dem Struktogramm erkennt sie die Notwendigkeit, eigeninitiativ, „*Informationsquellen (zu) konsultieren*“:

„Nein, also das ist für mich ein ganz, naja, Feld... Also da ich mich ja selbst nicht drum bemüht habe oder mich da erkundigt habe, ist mir ja auch keinerlei Information zugetragen worden. Vielleicht ist es ja so unmittelbar irgendwo

mal aufgetaucht, aber ich hab das ganz klar jetzt nicht gelesen oder mich damit befasst. Also ich weiß gar nicht wie das abläuft. Ich kann mir da nur so meine Vorstellungen dazu bilden, aber nicht begründet. Die sind dann nur auf irgendwas, was man so mal gehört oder aufgeschnappt hat oder so mitbekommen hat, basiert“ (106-107).

4. Spekulationen über die Ursachen von Unterrepräsentanz

Die Probandin reagiert spontan mit der Vermutung, dass ein Teil der Frauen sich das „wahrscheinlich (...). gar nicht zutrauen“ (97-97) würde und „*einige wirklich diese Vorstellung davon haben, dass vielleicht Frau das nicht machen sollte. (Sei) ja eigentlich ein Männerbereich und dass man (sage), mach es nicht“* (101-101). Sie selbst distanziert sich jedoch von dieser Haltung und betont ihre Unabhängigkeit von dem „*was die anderen dazu sagen oder was sie davon denken“* (101-101).

Ferner sieht sie die Ursache auch – wie bei sich selbst – in mangelndem „Interesse“ (97-97). Jedoch reflektiert sie die Frauenrolle in „*unserem modernen Zeitalter“* (97-97) dahingehend, dass junge Akademikerinnen sich nach ihrem Studium nicht direkt auf Kinder und Haushalt reduzieren lassen, sondern sich unbedingt am Arbeitsmarkt erproben wollen mit dem Ziel, „*auf den eigenen Füßen zu stehen“* (99-99). Familie würde auf jeden Fall erst einmal zurückgestellt:

„Und, ja in unserem modernen Zeitalter kann ich mir nicht vorstellen, dass die meisten auch nach dem Studienabschluss sofort zu Hause bleiben und fünf Kinder kriegen und sich der Familie widmen. Ich meine, die Frauen, die fertig studiert haben, versuchen wahrscheinlich auch dann nach dem Abschluss des Studiums dann noch mal auf dem Arbeitsmarkt sich schnell zu finden, paar Jahre zu arbeiten. Und wenn die dann die Familie haben wollen, dann kommt das erst später. (...)" (97-97).

5. Bedeutung, angesprochen zu werden

Die Reaktion „*Ich würde versuchen, mich damit auseinander zu setzen, weil jetzt im Moment, wie ich das für mich empfinde, käme eine akademische Karriere für mich nicht in Frage“* (7-7) verweist auf einen potenziellen Einfluss des Angesprochenwerdens auf die Veränderung der Haltung zur Promotion dieser Probandin, was nicht notwendigerweise heißt, dass sie ihre Einstellung wirklich ändert. Eine Impulswirkung räumt sie mit dieser Aussage jedoch ein.

6. Methodenevaluation

Die Probandin bewertet die Methode ambivalent: Sie verwendet Begriffe wie „ (...) primitiv, (...). keine große Kunst“ (136-136), aber betont gleichzeitig die gute Anwendbarkeit, Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit. Sie selbst fühlt sich hierdurch in ihrer Meinung bestätigt:

„Ja, ist sehr anschaulich, in dem Sinne primitiv, ja ist also keine große Kunst das mal als Modell oder als Methode anzuwenden. Aber ist dann ganz... man überlegt ja, man macht sich ja Gedanken und ist ja einfach zu visualisieren. Finde ich also gut anwendbar. Also für den jeweiligen, der das jetzt erfüllt, wie

für mich, ist das jetzt verständlich und auch für Sie dann auch wahrscheinlich besser nachzuvollziehen.

Welchen Wert hat es für Sie persönlich?

Ja. Ich fühle mich ja nur hiermit in meiner Meinung bestätigt. Dass ich sage, das ist für mich eine utopische Vorstellung, die vielleicht irgendwo in der Ferne schwebt, aber ganz konkret hat es für mich keine Anwendung“ (136-138).

Auswertung Probandin 5-F26LA-25N

Kontext:

Die Probandin ist Studentin der Wirtschaftswissenschaften im 12. Semester; sie ist 25 Jahre alt, unverheiratet, kinderlos und schließt ihr Studium voraussichtlich im März 2003 ab.

Kurzzusammenfassung:

Eine Promotion steht für die Probandin außer Diskussion. Bereits die Arbeitsweise bei Seminararbeiten und der Diplomarbeit liegen ihr nicht. Sie räumt ein, dass sie, wenn sie sich vor Aufnahme des Studiums besser informiert hätte, vielleicht sogar einen ganz anderen Weg eingeschlagen hätte. Dieser hätte sie in den Bereich Mediengestaltung, Graphik, Design geführt. Sie wird ihr Studium jedoch abschließen und sich im Anschluss daran in ein Arbeitsgebiet ihres Interesses neu einarbeiten.

1. Folgen

Höhere Bezahlung/Selbstbestätigung

Die Probandin geht zwar davon aus, dass promovierte Absolventen höher bezahlt werden und sich im Wettbewerb Vorteile verschaffen können, sie würde jedoch die persönliche Bereicherung und eine damit verbundene Selbstbestätigung höher bewerten, falls sie promovieren würde.

"Glaube ich nicht mal. Ich meine, dass man vielleicht mehr Geld bekommt, das kann sein, wenn man dann einen Platz findet. Aber ich glaube, ach ich weiß nicht, ich glaube das ist mehr so ein persönliches Ding, so dass man sagt: Hey, ich hab jetzt promoviert. Für sich selbst tut man das. Da bin ich mir ziemlich sicher. Ich glaube nicht, dass man das dafür tut... Ich meine klar, manche tun das auch, damit sie bessere Chancen haben, aber... glaube ich gar nicht mal. Also bin ich mir ziemlich sicher" (55-55).

2. Alternativen

2.1 Berufspraxis

Die Probandin sieht ihre Fähigkeiten im kreativen Bereich (Medien). Um dort arbeiten zu können, ist ein Studium keine Grundvoraussetzung. Sie möchte jedoch die im Laufe ihres Studiums erworbenen Kenntnisse einbringen und denkt dabei an eine selbstständige, unternehmerische Tätigkeit.

"Um Gottes Willen! Nein. Also gar nicht. Also dann sage ich mal, es gibt so viele Leute, die ich kenne, auch kreative, die sich alles autodidaktisch angeeignet haben. Und da brauche ich nicht noch mal ein Studium für. Also ich bin dann Diplom..., ja, was bin ich hier? Diplom-Betriebs... Diplom-Kauffrau, und

dann, vielleicht kann man sich selbstständig machen. Vielleicht kann man mit anderen kooperieren oder irgendwie so ein Network aufbauen. Oder vielleicht geht man auch irgendwo... ich würd zum Beispiel auch gerne ins Fernsehen gehen, also so hinter die Kamera... vor der Kamera... mehr eigentlich so hinter. Da gibt's auch sehr kreative Bereiche. Und das interessiert mich schon sehr. Deshalb überlege ich, vielleicht noch ein Praktikum zu machen in dem Bereich, bevor ich hier die Diplomarbeit am Hals hab“ (17-17).

2.2 Familie

Die Probandin sieht die Familie nicht als Alternative zu Karriere/Promotion. Sie spricht für sich und verallgemeinert die Einstellung einer *"modernen Frau"* (53-53), die Familienplanung hinauszuschieben, um die erworbene hohe Qualifikation zunächst beruflich umzusetzen:

"Also für moderne Frauen absolut nicht. Also kann ich mir echt nicht vorstellen. Also ich wär auch nicht so. Ich sag mir immer so, mein Gott, wenn ich mit 35 ein Kind krieg, ist es auch noch o.k., wenn ich gesund bin. Immer diese komische alte Klischeeformel, wenn man älter ist als 35 werden die Kinder behindert oder so, ist ja auch totaler Quatsch, nicht? Hat man, glaube ich, immer damals gesagt, irgendwie. Und muss ich ganz ehrlich sagen, habe ich echt Zeit. Also ich denk mir jetzt auch irgendwie, ich rechne ja auch, plane ja auch... Und irgendwie so jemand, der halt immer so einen Plan im Kopf hat, ich denk mal, jetzt bist du mit 26 fertig, dann kannst du erst mal ganz leger noch acht bis neun Jahre erst mal fett Karriere machen. So möchte ich das auch und nicht schon direkt dann irgendwie mit 30, dass ich irgendwie dann an Familienplanung denke. Garantiert nicht. Dafür habe ich nicht zwölf Semester studiert. Und moderne Frauen an sich denken auch nicht so. Bin ich mir sehr sicher. Vielleicht ein paar, die vielleicht nicht wirklich so ehrgeizig sind, kann ja sein“ (53-53).

3. Barrieren Hürden

Die Probandin zieht eine Promotion auf keinen Fall in Erwägung und rechnet auch nicht damit, zur Promotion ermuntert zu werden. Sie äußert in diesem Zusammenhang *"ein großes Verwundern.."* (3-3) auf die Frage nach ihrer Reaktion, falls sie angesprochen würde. Grundsätzlich traut sie sich die Arbeit zwar zu, sieht aber persönlich und fachlich keinen Sinn darin.

"Weil ich eigentlich nicht der Typ dafür bin, der promoviert. Weil ich allein schon bei Diplomarbeiten oder bzw., noch hab ich ja keine Diplomarbeit, Seminararbeiten... das reicht mir schon. Also da bin ich schon irgendwie... das ist nicht mein Ding. Das ist... andere Leute, was die schon irgendwie theoretisch fundiert aufgezählt haben, das dann noch mal zu wiederholen. Und dann so viele Bücher zu wälzen, um das alles zu wiederholen, was schon eh irgendwo herausgefunden worden ist“ (5-5).

"Zu können auf jeden Fall, klar. Ich könnte das in jedem Fall machen. Aber ich will einfach nicht, weil ich es für Schwachsinn halte, für mich selber, ja? Für jeden anderen, der da irgendwie fachspezifisch drauf ist und sich da rein

hängt, für den... Mein Gott, wenn wir hier Medienmarketing haben wie in Köln, vielleicht würde ich's auch machen, aber Handelsmarketing, nee“ (29-29).

3.1 Antizipiertes DokotrandInnenbild

Die Probandin benennt Eigenschaften von DoktorandInnen, wie *"...eine selbstbewusste Art, Ehrgeiz, Belastbarkeit, Teamfähigkeit und Durchhaltevermögen...ich denk mal schon, das ist ziemlich hart“ (27-27).*

3.3 Mangelnde Information

Die Probandin hat im Verlauf des Studiums keine Informationen zu einem Promotionsvorhaben erhalten. Sie hätte sich bei Interesse *"...wohl selber darum kümmern müssen“ (67-67).*

4. Spekulation über die Ursachen von Unterrepräsentanz

4.1 Sozialstatus und Geschlechtsunterschiede

Die Probandin vermutet, dass Männer mit der Promotion eher eine Außenwirkung verbinden, Frauen jedoch eher *"für sich selbst"* promovieren.

"Hm. Glaube ich schon. Ich glaube Frauen tun das mehr für sich selbst, um es sich einfach selbst zu beweisen. Und ich denke mal Männer, die gehen damit nach außen. Bin ich mir sehr sicher. Also ich hab auch mal in einer Agentur gearbeitet, wo man echt bei manchen Herren echt nicht die Titel vergessen durfte. Also da waren die sehr empfindlich. Und da muss ich ganz ehrlich sagen, glaube ich wirklich, dass... die sind da wirklich, pochen da drauf. Und bei Frauen ist es vielleicht mehr, ich mein, klar wollen die das gleiche Recht dann haben. Weil die wissen ja, die Männer pochen auch da drauf, also wollen sie natürlich dann auch drauf pochen: Hier hallo, ich hab den Titel, bitteschön. Aber ich glaub im Endeffekt tun die das für sich selber“ (57-57).

4.1 Mangelnde Förderung von Frauen

In der Wahrnehmung der Probandin sind Assistentenstellen überwiegend von Männern besetzt. Sie vermutet, dass Frauen von Professoren weniger gefördert werden könnten:

"Vielleicht werden die von den Professoren auch nicht adäquat gefördert. Könnte ich mir auch gut vorstellen. Behaupte ich jetzt einfach mal so, weil ich das sehe, beobachte das auch viel, dass die Assistenten meistens auch männlich sind und dass vielleicht da eher auch so was zustande kommt. Ich weiß es auch nicht. Also ich hab das Gefühl, dass das vielleicht auch so von den Professoren nicht so unterstützt wird“ (35-35).

Möglicherweise bringen Hochschullehrer ein klischeehaftes Bild von weiblichen Eigenschaften, z. B. hinsichtlich ihres Durchhaltevermögens, in ihr Verhalten ein.

"Ich glaube schon, ja. Also vielleicht auch unbewusst. Nicht mal bewusst, mehr einfach so nach dem Motto: Altes Klischee. Die haben vielleicht mehr

Durchhaltevermögen, nach dem Motto, obwohl Frauen ja viel sorgfältiger und ehrgeiziger sind, pünktlicher und zuverlässiger usw. Aber ich denke mal, dass es vielleicht so von den Professoren, dass die das auch so ein bisschen blockieren, könnte ich mir sehr gut vorstellen“ (37-37).

5. Methodenevaluation

Die eingesetzte Methode wird von der Probandin wegen ihrer Übersichtlichkeit positiv beurteilt.

"Ja, also ich finde das ist schon, das ist halt so Brainstorm, ja? Ist gar nicht mal so schlecht, finde ich eine ganz gute Alternative zu den ganz normalen Interviewfragen. Also da sieht man das halt alles so direkt, also wenn hier Geld steht, weiß man auch woraufhin ich hinaus will. Und ich denke mal schon, dass das so als... ja, ist ganz gut. Also ist übersichtlich. Man hat schnell vielleicht irgendwo den Bezug dazu, was die Person jetzt so gemeint hat, bin ich mir ziemlich sicher“.

Auswertung Probandin Nr. 5-F27LN+-28n

Kontext:

Die Interviewte ist Studentin der Wirtschaftswissenschaften und schließt ihr Studium voraussichtlich Anfang 2002 mit dem Diplom ab. Sie ist 28 Jahre alt, unverheiratet und kinderlos.

Kurzzusammenfassung:

Die Studentin ist grundsätzlich an einer Promotion interessiert, da sie offensichtlich Freude an einer universitären Tätigkeit und insbesondere an der Lehre hat. Aus finanziellen Gründen sieht sie eine Realisierung zum Zeitpunkt des Interviews für aussichtslos. Hinzu kommen ihre bisher eher durchschnittlichen Leistungen; sie scheint ihre Potenziale jedoch höher einzuschätzen.

1. Folgen

1.1 Arbeitsfeld Universität

Die Interviewte hätte Interesse und auch Spaß an der Lehre, wenn sie eine universitäre Laufbahn einschläge.

„Nein, das wäre schon denkbar. Also das würde ich schon so sehen. Ja. Also gerade so, ich meine, das ist ja nicht nur die Arbeit, die man dann da erstellen muss. Sondern auch, ja, das Lehren sozusagen. Das käme ja auch noch hinzu. Und das wären so Sachen, die würden mir Spaß machen, das könnte ich mir also durchaus auch vorstellen. Also nicht nur diese Theorie, diese theoretische Arbeit, sondern auch das, was da drum herum ist. Das finde ich schon ganz interessant“ (48-48).

1.2 Arbeitsfeld außerhalb der Universität

1.2.1 Risiko der Überqualifizierung

Die Studentin vermutet nicht, dass sie durch die Promotion auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen hat. Sie hält es jedoch auch für möglich, dass eigene hohe Ansprüche und eine mögliche Überqualifizierung das Arbeitsplatzangebot einschränken könnten:

„Ich glaube, also bessere Chancen weiß ich nicht. Das kommt immer drauf an wie die Nachfrage ist. Man kann ja auch, ich sag mal, irgendwann mal überqualifiziert sein. Und was ich auch glaube ist einfach, je qualifizierter man wird... ja, vielleicht hat man da auch höhere Ansprüche. Und dann wird es, glaub ich, auch schwieriger einen Arbeitsplatz zu finden. Das glaub ich zum Beispiel. Weiß ich nicht?“ (52-52).

Im Struktogramm nennt sie diesen Punkt auf Rang 4.

1.2.2. Bessere Bezahlung

Im Struktogramm benennt die Studentin „mehr Geld“ als Folge der Promotion auf Rang 2.

1.2.3 Kaum Vorteile für Frauen im Wettbewerb – Männerdomäne

Die Interviewte ist der Auffassung, dass Frauen im Wettbewerb deutlich besser sein müssen als ihre männlichen Mitbewerber. Sie hält die Wirtschaft für eine Männerdomäne, in der Frauen immer noch nachrangig behandelt werden.

„Also ich glaube auf jeden Fall, dass für eine Frau die Situation schwieriger ist, definitiv. Gerade in der freien Wirtschaft glaube ich das. Also, ich meine so im Bereich, also alles was so mit Staat zu tun hat, da werden Frauen schon irgendwo gefördert oder man versucht es zumindest. Aber in der freien Wirtschaft ist das meiner Meinung nach nicht so. Und ich glaube, das ist auch nicht darauf zurückzuführen, dass die Frauen jetzt die Kinder betreuen oder so was oder das nicht wollen. Das glaube ich nicht. Das liegt einfach daran, das ist halt immer noch so eine Männerdomäne. Gerade je höher man steigt, also je qualifizierter man ist als Frau, umso schwieriger wird das, glaub ich. Ich glaube schon, dass da gerade in der freien Wirtschaft, wenn man halt Kandidaten hat, die man jetzt befördern soll oder befördern möchte, dass da schon überlegt wird: Ja, nehmen wir jetzt den Herrn Soundso oder die Frau Soundso. Und ich glaube, die Entscheidung wird dann schon eher für den Herrn getroffen, es sei denn die Frau ist wesentlich besser“ (52-52).

Die Studentin schätzt die Erwartung an eine promovierte Frau sehr hoch ein. Diese Folge benennt sie auf Rang 3 im Struktogramm.

1.2.4 Gesellschaftliche Anerkennung durch den Dokortitel

Die Studentin geht davon aus, dass eine promovierte Frau ein höheres Ansehen hat. Sie vermutet, dass mit dem Titel eine hohe Einschätzung ihrer Leistung einhergeht.

„Nein, glaube ich eigentlich nicht. Nein, ich glaub das würde auch so bleiben. Ich glaube, es ist schon so, dass wenn eine Frau eine Promotion hat, dass die in der Gesellschaft dann schon höher angesehen wird, dass man halt sagt: Ach, guck mal, die hat einen Dokortitel, oder die hat einen Professortitel. Und sagt: Naja, aber die ist ja 'ne Frau, also muss die wirklich super sein“ (54-54).

Die „Anerkennung“ nennt die Studentin auf Rang 1 ihrer Liste der Folgen einer Promotion im Struktogramm.

2. Alternativen

Die Interviewte äußert sich im Interview nicht zu den Alternativen einer Promotion.

Im Struktogramm führt sie „Hocharbeiten in der freien Wirtschaft“ als Alternative an.

3. Barrieren/Hürden zur Promotion

3.1 Kein finanzieller Anreiz

Wenn sie sicher sein könnte, dass sie im Falle einer Promotion keine finanziellen Einbußen hätte, würde sie es sich überlegen.

„Also ich hätte schon Interesse daran, aber es gibt halt Faktoren, die hier einfließen, die dann letztendlich meine Entscheidung eher dazu tendieren lassen, dass ich mich dagegen entscheiden würde. Weil ich will einfach jetzt endlich mal richtig Geld verdienen. Und das ist letztendlich, denke ich, der ausschlaggebende Faktor. Wenn ich jetzt wüsste, ich könnte eine Promotion machen und hätte da keine finanziellen Einbußen, dann wäre das schon zu überlegen“ (91-91).

Dieser Punkt erhält Rang 1 in ihrem Struktogramm.

3.2 Mangelnde Information

Die Studentin gibt an, dass sie keine näheren Informationen zur Promotion erhalten habe und selbst nicht initiativ geworden sei. Mit mehr Informationen wäre das Projekt „Promotion“ besser einschätzbar.

„Nein, eigentlich nicht. Also Informationen, dass die mir zugeflossen sind, habe ich keine bekommen. Ich wüsste jetzt auch gar nicht so genau... Gut, wenn ich so was machen würde, würde ich wahrscheinlich irgend jemanden fragen, den ich kenne, der das schon mal gemacht hat oder so was macht. Aber, dass ich mich da jetzt so richtig mit beschäftigt habe oder dass man mir gesagt hat, ja, wenn man das machen will, dann muss man das und das machen... keine Ahnung.

Würden Sie sich das wünschen?

Ja, eigentlich schon. Klar. Eigentlich schon. Weil dann ist man auch informierter letztendlich. Man kann das vielleicht auch besser einschätzen“ (85-87).

Dieser Punkt erhält Rang 3 in ihrem Struktogramm. Sie bemerkt, dass Anreize durch Informationen seitens der Uni geschaffen werden könnten.

3.3 Themenfindung

Die Studentin ist sich nicht sicher, ob sie ein Thema finden könnte, das ihren Interessen entspricht.

„Also zum Beispiel, ich meine in der Regel ist es ja schon so, dass so ein Vorschlag vermutlich dann eher von einem Professor käme, der der Meinung wäre, dass ich das könnte. Würde ich jetzt einfach mal vermuten. Und ja, Themenfindung und so weiter, das sind dann so Sachen, die müsste man sich halt überlegen, ob ich da überhaupt Interesse dran hab, ob mir das liegt, ob ich das mag. Das wäre mir zum Beispiel wichtig“ (10-10).

Dieser Punkt erhält Rang 4 in ihrem Struktogramm. Hier merkt sie weiter an, dass die Anonymität in der Beziehung zum Professor/zur Professorin abgebaut werden könnte.

3.4 Überdurchschnittliche Leistung erbringen

Die Studentin beschreibt ihre eigenen Leistungen als durchschnittlich. Sie ist demotiviert, eine Promotion anzugehen, da sie annimmt, überdurchschnittliche Noten/Leistung schon vor Beginn der Promotion gezeigt haben zu müssen.

„...Ja, genau. Das ist auch letztendlich das Problem, was jetzt zum Beispiel auf mich zutrifft. Da kommt noch hinzu, dass die Noten... also eigentlich würde ich sagen müsste jemand, der jetzt so was anstrebt, natürlich überdurchschnittlich gut sein. Das trifft bei mir aber nicht zu. Ich bin also so Durchschnitt. Und es gibt sicherlich ein paar Fächer, ein paar Schwerpunkte, wo ich meine, dass ich besser bin als der Durchschnitt. Aber, naja, und wenn man dann halt sieht, dass man, wenn mal halt noch mal so was anstrebt, noch mal so viel Einsatz geben muss, dann ist das eher demotivierend“ (32-32).

Die Barriere „Noten“ belegt Rang 2 im Struktogramm.

4. Spekulation über Unterrepräsentanz

Die Studentin vermutet, dass männliche Absolventen von Professoren bevorzugt werden, da sie ihnen die Promotion eher zutrauen.

*„Ja, das glaube ich allerdings auch. Das glaube ich auch. Also warum promovieren die eigentlich nicht. Ja, vielleicht weil man sich dann von dem Titel nicht so viel verspricht. Nein, eigentlich auch nicht. Warum promovieren die nicht? Vielleicht weil es eigentlich in erster Linie nur Professoren gibt und die männliche Kandidaten vorziehen. Weil man denen das vielleicht eher zutraut“
Und es gibt ja auch keine weiblichen Professorinnen in Ihrem Fachbereich, die für Ihre Kommilitoninnen ein Modell wären, oder?
Nein, gibt es nicht. Es gab mal, als ich angefangen habe zu studieren gab es mal die Frau, ich glaub X. hieß die. Die hat aber dann den Lehrstuhl gewechselt. Und ich glaub seitdem..., also mir ist keine bekannt, keine Professorin in unserem Fachbereich, gibt es nicht, nein. Ja, woran mag das liegen. Also ich kenn' zum Beispiel schon jemanden, der daran Interesse gehabt hätte. Aber vielleicht auch einfach kein Angebot bekommen hat“ (75-77).*

5. Familie

Die Studentin hält die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sich selbst für möglich. Sie hat durch ihre berufstätigen Eltern die Erfahrung gemacht, dass es praktikabel ist.

„Ja, eigentlich schon. Ich meine, ich denke schon, dass es natürlich einfacher ist, wenn man dann natürlich keine Kinder hat. Das ist auch ganz klar. Also sobald man Kinder hat, hat man da schon irgendwo halt noch andere Verpflichtungen. Man kann sich dann nicht nur darauf konzentrieren. Vielleicht ist

das auch das, was so abschreckt dann. Dass die Vereinbarkeit dann sich natürlich, ja, ist halt schwieriger als wenn man dieses – ich sag mal – Problem halt nicht hat. Da braucht man dann schon viel Kraft für dann, könnte ich mir vorstellen... Wenn ich jetzt ein Kind bekäme und würde das machen wollen... ja, muss man halt schauen, also es gibt ja Kindergartenstätten, oder der Mann betreut das Kind. Da gibt's ja viele Möglichkeiten. Da muss man nur nach der geeigneten suchen, die sich damit vereinbaren lässt.

Genau. Auch den geeigneten Mann, der das Kind dann betreut....

...Ja, oder man teilt sich das halt. Also es muss ja nicht unbedingt so sein, dass man sagt, so ich mach jetzt hier meinen Job und du machst jetzt hier den Haushalt und das Kind betreuen. Muss ja nicht sein. Man kann das ja teilen. Ich kenne das zum Beispiel von meinen Eltern auch so. Meine Eltern haben beide immer gearbeitet. Und die haben das auch unter einen Hut bekommen. Und die hatten drei Kinder“ (60-62).

6. Kritik an universitären Strukturen

Die Studentin beschreibt das Verhältnis der Studierenden zu Dozenten und Assistenten als anonym.

„Also ich hab die Erfahrung gemacht, es ist sehr anonym. Und je größer der Fachbereich ist, umso schwieriger oder umso anonym ist das. Eben so das Verhältnis zu den Professoren. Also im Grundstudium ist überhaupt gar kein Verhältnis da. Genau so wenig zu den Assistenten. Sicherlich besteht die Möglichkeit, die Professoren oder die Assistenten in der Sprechstunde zu sprechen. Aber das ist ja dann letztendlich auch die einzige Möglichkeit dann irgendwo eine Persönlichkeit dann auch zu erhalten. Im Hauptstudium sehe ich das schon ein bisschen anders. Das hat mir auch mehr Spaß gemacht muss ich sagen, als jetzt das Grundstudium. Da lassen sich schon irgendwie Verhältnisse aufbauen zu den Assistenten. Wobei ich der Meinung bin, dass auch da, je mehr Studenten der Professor oder die Assistenten zu betreuen haben, um so anonym wird das“ (42-42).

7. Methodenevaluation

Die Interviewte hält die Methode für sehr gut, weil sie Sachverhalte visualisiert

„Also die Methode finde ich sehr gut. Zumal ich jemand bin, der auch... ich mag das, wenn man das so visualisiert. Das finde ich immer sehr gut. Und ich lerne auch so. Von daher finde ich auch diese Befragungsmethode sehr gut, auch mit dem Interview zuerst und dann das noch mal hier so... das finde ich schon sehr gut“ (111-111).

Auswertung Probandin**5-F29LA-28j****Kontext:**

Die Befragte ist Studentin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, 28 Jahre alt, ledig, kinderlos und wird ihr Studium voraussichtlich Mitte 2003 abschließen. Sie kommt aus einem akademischen Elternhaus und hat vor Beginn des Studiums der Wirtschaftswissenschaften einige Semester Mathematik studiert.

Kurzzusammenfassung:

Eine Promotion kommt für die Probandin nur als „Notlösung“ in Frage für den Fall, dass sie nach dem Studium arbeitslos wird. Sie antizipiert mit einem Dokortitel keine besseren Arbeitsmarktchancen in der Wirtschaft. Eine Hochschulkarriere scheidet für sie absolut aus, da sie keinerlei Interesse an lehrender Tätigkeit hat und in der Beschäftigung mit Theorie häufig keine hohe praktische Verwertbarkeit sieht.

Ihre Lebensplanung sieht nach dem Studium praktische Berufserfahrung und eine Familiengründung vor. Beides hält sie gegebenenfalls für vereinbar.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Arbeitsmarktchancen**

Die Befragte antizipiert im Bereich Wirtschaftswissenschaften keine Berufsvorteile mit einer Promotion, sondern fürchtet aufgrund des anschließend höheren Einstiegsalters eher eine Verschlechterung:

„Ja, weil ich nicht glaube, dass mich das in dem Bereich, den ich mache, ob mich das da weiterbringt. Das glaube ich nicht. Und deswegen würde ich einen Job in der freien Wirtschaft vorziehen und nicht erst promovieren und mich dann um einen Job bemühen, weil ich mein, ich werde ja auch nicht jünger. Ich glaube nicht, dass einem in der freien Wirtschaft da der Dokortitel so...“ (5-5).

In ihrem Struktogramm sieht sie ebenfalls durch eine Promotion „Keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen“ (Platz 1) und „eventuell Zeitverlust“ (Platz 2).

1.2 Arbeitsfeld Universität

Das Arbeitsfeld einer Wissenschaftlerin an der Universität scheidet für die Interviewpartnerin absolut aus:

„Nein! Nein! Ich hab meine Schule durchgezogen und hab mir gesagt: Nu weg hier! Bei der Uni sieht es nicht anders aus“ (89-89).

1.2.1 Tätigkeit in der Lehre

Sie möchte auf keinen Fall eine pädagogische Tätigkeit ausüben, die im Falle eines Verbleibs an der Universität in Form der ‚Lehre‘ auf sie zukäme:

„Ich muss auch dazu sagen, ich habe acht Jahre und mache es immer noch, Nachhilfe gegeben. Ich hab wirklich keine Lust mehr, mich mit den Problemen anderer, also jetzt mit den – ich sag jetzt mal – schulischen oder studentischen Problemen, was auch immer, auseinander zu setzen. Also, wenn ich daran denke, ich wäre dann Professor und müsste vor so einer Horde Studenten eine Vorlesung halten, und die würden dann auch in meine Sprechstunde kommen und mich da mit irgendwelchen Fragen zuschütten... nein. Also ich hab meine Nachhilfezeit gehabt. Und das ist jetzt auch gut. Nein, also das käme überhaupt nicht für mich in Frage.

Gar nicht? Entspricht gar nicht Ihren Neigungen, einfach so! Sie möchten lieber... Nein, nein. Also das liegt mir überhaupt gar nicht. Ich hatte auch noch nie, obwohl es in unserer Familie sehr weit verbreitet ist, aber ich hatte aber auch noch nie den Wunsch, Lehrerin zu werden. Also nein, das ist überhaupt nicht mein Ding“ (89-91).

1.2.2 Studienatmosphäre

1.2.2.1 negative Erfahrungen im Mathematikstudium

Sie berichtete mit großer Betroffenheit über ihre diskriminierenden Erfahrungen in ihrem ersten Studium ‚Mathematik‘, in dem sie für „Diplom-Mathematik‘ eingeschrieben“ war, was als „Männerdomäne“ (49-49) gilt. Diese Erfahrungen haben dazu geführt, dass sie dieses Studium abgebrochen hat. Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften hat sie anschließend positivere Erfahrungen gemacht (s.u.):

„Als Student habe ich eher negative Erfahrungen gemacht. Gerade in meinem Mathestudium. Da wurde ich also eher von den Professoren her heftig diskriminiert“ (37-37). (...).

„Sie haben eben gesagt, dass Sie heftig diskriminiert worden sind. Fällt Ihnen da so ein Schlüsselerlebnis ein?

Ja, das weiß ich noch als wäre es gestern gewesen: Ich bin in die Sprechstunde von meinem Mathe-Professor gegangen, weil ich in der Cafete saß und versucht hatte, die Aufgabenzettel zu lösen. Und bei einem bin ich überhaupt nicht zurecht gekommen. Und dann habe ich mir gedacht, o.k. ich bin schon mal hier, der hat gerade Sprechstunde, gehst du hin, fragst, vielleicht kann er dir einen Ansatz geben, dann kommst du mit der Aufgabe zurecht. Und dann bin ich in das Büro rein gegangen. Und dann hat es geheißen: „Erstens sind Sie blond, zweitens sind Sie eine Frau, also verschwende ich hier meine Zeit nicht“ Und dann hab ich gesagt: „Naja, jetzt haben Sie ja Ihren Spaß gehabt, dann können Sie mir jetzt bei dem Beweis helfen“ Und da sagt er: „Wer redet denn hier von Spaß? Muss ich mich wiederholen? Der nächste bitte“ Und der Professor hat mir einiges an den Kopf gehauen. In Übungen hat der mir gesagt: „So, die nächste Übung machen Sie da hinten“ Und dann hab ich die... weil, eine Woche lang bearbeitet man den Aufgabenzettel, gibt den ab, dann wird der eine Woche lang korrigiert, in der nächsten Woche kriegt man den wieder, und da hat man ja schon wieder einen neuen Aufgabenzettel

im Kopf. Und dann hab ich den Zettel rangezogen, um zu gucken, bei welcher Aufgabe soll ich denn nach vorne kommen, woraufhin er sagte, ich bräuchte jetzt gar nicht so zu tun als würde ich denken, und es wäre ja hier eine Übung und keine Wärmehalle, also, wenn mir kalt wäre und ich müsste mich aufwärmen, dann sollte ich bitte in die Cafete gehen. So was hat mich mein komplettes Mathestudium begleitet“ (38-39).

1.2.2.2 Anonymität

Sie hat sich auch wegen der Anonymität an der Uni „nicht richtig wohl gefühlt“, erst als sie durch ihren „Hiwi-Job“ mehr in das System integriert war, hat sich dies geändert:

„Sehr anonym, was mich jetzt generell nicht so stört. Aber ich hab mich nicht richtig wohl gefühlt. Ich fand's zwar vom Studienfach her und so fand ich's jetzt dann o.k. Das hat mir auch eigentlich Spaß gemacht. Aber so die Atmosphäre gefiel mir gar nicht. Das hat sich geändert, als ich dann den HiWi-Job bekommen habe“ (27-27).

1.3 Sozialstatus

Ein Dokortitel habe für sie keinen Wert:

„Ich glaube eher nicht. Weil ich bin kein Typ, der sich jetzt so viel aus so Titeln macht. Und selbst wenn ich promovieren würde und ich hätte einen Doktor, und es gibt ja Leute, die muss man dann auch mit ihrem Titel ansprechen, das wäre mir so völlig... ich meine zu mir muss auch hinterher nicht jemand sagen Frau Diplom-Kauffrau. Also, mein Gott, das ist ein Titel wie jeder andere. Da lege ich keinen Wert drauf. Deswegen, weiß ich nicht, ob ich so der Typ wär“ (67-67).

1.4 Erwartungen der Eltern/ des sozialen Umfeldes

Ihre Eltern haben keine ausdrückliche Erwartung an sie, dass sie promoviere. Sie überlassen ihr die Entscheidung für ihren beruflichen Weg. Das Fremdbild ihres Freundeskreises schreibt ihr jedoch zu, der „perfekte Typ zum Promovieren“ zu sein:

„Also meine Eltern würden das von mir nicht verlangen, nicht erwarten, die sagen, das ist meine Überlegung. Ich muss wissen, was ich machen möchte. Wenn ich promovieren möchte, dann ist das o.k. Wenn ich nicht promovieren möchte, ist es auch o.k. Also meine Eltern beeinflussen mich da jetzt auch nicht.

Und in Ihrem Freundeskreis, dass da irgend jemand denkt, du bist doch so eine gute Schülerin, Studentin, mach doch weiter, dass von daher irgend etwas kommt?

Es gibt Leute, die meinen, ich wäre der perfekte Typ zum Promovieren. Aber ich weiß nicht, woher das kommt. Das würde zu mir passen, haben schon viele gesagt. Aber dann habe ich gesagt, ja, da habe ich aber keine Lust zu. Und dann war das Thema auch erledigt. Ich weiß nicht, wie sie darauf kommen, aber..“ (63-65).

1.5 Eigenes Anspruchsniveau

Zur Promotion motivieren würde sie ein sehr anspruchsvolles Thema, bei dem sie ihren ganzen Ehrgeiz entwickeln könnte. Es müsste schon ein „Knüller“ sein:

„Also das ist bei mir wirklich absolut themenabhängig. Ich hätte da Spaß dran, wenn mich das Thema faszinieren würde. Dann könnte ich mir auch vorstellen, ich entwickle dann den Ehrgeiz das auch zu machen und das auch wirklich zu bewältigen. Aber wenn das dann so ein Larifari-Thema ist, wo ich denke, naja, das könnte mich interessieren, aber so der Knüller ist es nicht, dann wäre ich da überhaupt nicht der Typ für. Weil, dann habe ich da keinen Spaß dran“ (69-69).

2. Alternativen

Ihr erster Gedanke ist es, nach Abschluss des Studiums in den erlernten Beruf einzusteigen. In ihrem Struktogramm sieht sie als Alternative nur den „Job in der freien Wirtschaft“. Eine Promotion wäre nur eine „Notlösung“ (95-95) für sie:

„Also das weiß ich überhaupt nicht. Da habe ich mir auch, ehrlich gesagt, keine Gedanken drüber gemacht. Weil, allein der Gedanke zu promovieren so weit weg ist, das würde ich also tatsächlich wirklich nur in Erwägung ziehen, wenn ich keinen Job bekomme, bevor ich gar nichts mache“ (11-11).

3. Barrieren/Hürden

3.1 Eigene Einstellung

In ihrem Struktogramm sieht sie als größte und einzige Barriere/Hürde ihre „eigene Einstellung“, nämlich keinen Wert auf eine Promotion zu legen und lieber in die Berufspraxis einzusteigen:

„Bevor ich also untätig rumsitze und die vierzigmillionste Bewerbung schreibe, auf die nichts zurück kommt, würde ich dann sagen, o.k., bevor ich hier meine Zeit vergeude, mache ich was Sinnvolles. Dann o.k., aber die Einstellung und so hat sich eigentlich nicht geändert“ (97-97).

3.2 Lange Promotionsdauer

Sie hält eine lange Promotionsdauer von fünf Jahren für möglich, was sie absolut abschreckt:

„Also, wenn es fünf Jahre dauern würde, dann würde ich es, glaub ich, gar nicht erst in Erwägung ziehen. Das wäre für mich persönlich Zeitvergeudung. (87-87) (... siehe 3.3).

3.3 Niedrige Bewertung des Promotionsinhalts

Sie antizipiert als Promotionsinhalt das ‚Aufstellen von irgendwelchen Theorien‘, denen sie keinen wirklichen Verwertbarkeitswert zuschreibt. Vor diesem Hintergrund sieht sie ein Dissertationsvorhaben als vergeudete Zeit:

„Da würde ich denken, was habe ich jetzt fünf Jahre lang gemacht? Am Schreibtisch gesessen und irgendwelche Theorien aufgestellt und eine Abhandlung drüber geschrieben, die eh hinterher keiner liest. Also, nein, das wäre für mich Zeitverschwendung. Das würde mich auch abschrecken“ (87-87).

4. Spekulation über Ursachen von Unterrepräsentanz

Sie geht von einer praktischeren Veranlagung von Frauen aus, die gleichzeitig ein anderes Verhältnis zu Status haben. Ferner nimmt sie an, dass Frauen, die eine feste Lebensplanung haben und bis zu einem bestimmten Zeitpunkt *„zwei Kinder in die Welt gesetzt“* (s. u.). haben wollen, auch vorher noch Berufserfahrungen gesammelt haben möchten. Es kann vermutet werden, dass sie ihre eigene Einstellung generalisiert.

„Frauen sind praktischer veranlagt. Die wollen was anfangen mit ihrem Studium und nicht noch was hinten drauf hängen, um irgend so einen blöden Titel zu erwerben. Ich denke mal, die wollen vielleicht ins Berufsleben, so wie es mir auch geht. Also ich hab eher den Drang jetzt wirklich auch mit dem, was ich gelernt habe was anzufangen, als da jetzt noch zwei Jahre, oder wie lange das dauern würde, dran zu hängen, um dann einen Dokortitel, der mich im Grunde nicht weiter bringt zu erwerben“ (77-77).

„Welche Rolle denken Sie, spielt die Familienplanung dabei?“

Könnte durchaus auch eine Rolle spielen. Wenn jemand sich vorgenommen hat, bis zum gewissen Alter möchte ich zwei Kinder in die Welt gesetzt haben, dann muss man natürlich mit dem Studium in einem gewissen Alter auch fertig werden. Dann hat man auch keine Zeit mehr, hinterher noch groß zu promovieren, wenn man ja vorher vielleicht auch noch Berufserfahrung sammeln möchte. Ich denke mal, keiner möchte ein langes Studium und arbeitsintensives Studium hinter sich bringen, um dann Kinder in die Welt zu setzen und... bis man dann in den Beruf einsteigen kann. Ich denke mal, das ist schwierig“ (78-79).

5. Familienplanung

Auf ihre eigene Haltung angesprochen, gibt sie an, für die Gründung einer Familie nichts Angefangenes abbrechen zu wollen:

„Das müsste ich dann in der jeweiligen Situation überlegen. Also, das würde ich schon irgendwie hinkriegen. Also ich würde auf gar keinen Fall dadurch dann irgendwie die Promotion oder so abbrechen. Also ich würde dadurch nichts abbrechen. Also egal, was ich in dem Fall dann machen würde. Aber ich würde das irgendwie durchziehen mit Hilfe von meinen Eltern oder meines Partners, den ich ja dann hoffentlich dann habe, wenn was unterwegs ist. Das würde ich schon irgendwie unter einen Hut bringen“ (85-85).

6. Reflexion Geschlecht

Die Probandin sieht ganz klar die geschlechtsspezifische Benachteiligung der Frau bei einer Familiengründung, da Männer ihre Berufstätigkeit nicht unterbrechen müssen.

ten. Bezüglich der Kinderbetreuung realisiert sie die Kluft zwischen Theorie und Praxis der gesetzlichen Grundlage des Erziehungsurlaubs für beide Geschlechter:

„Stellt sich die Situation für Männer anders dar?

Ja, die müsstest ja rein theoretisch nicht aufhören zu arbeiten. Aber ich mein, die Schwangerschaft kann ja dann doch so verlaufen, dass man ja vielleicht nicht mehr arbeiten kann, sondern, wie es einer Bekannten von mir ging, die sechs Monate der neun Monate im Krankenhaus verbracht hat. Da ist es zwangsläufig unterbrochen. Also ich denke mal für Männer stellt sich die Sache dann anders dar.

Ja klar. Also diese biologische Seite sicherlich. Aber was ist mit der Betreuung?

Ich denke mal, das kommt auf die Person an. Gibt ja durchaus Männer, die bereit sind auf das Kind aufzupassen und dann sozusagen als Männer, ich sag jetzt mal, in den Mutterschutz gehen. Und die Frau arbeitet weiter. Das gibt es sicherlich auch. Aber ich denke mal, das ist noch eher die Minderheit. Dass es sich halt für einen Großteil der Männer anders darstellt“ (80-83).

7. Methodenevaluation

Die Probandin sieht in der Methode eine Strukturierungshilfe für ihre Gedanken und eine sinnvolle Ergänzung zu den Fragen:

„Die Methode ist sicherlich sehr effektiv. Weil man gezwungen wird, sich auch Gedanken drüber zu machen, das aufzubauen, sich wirklich strukturiert Gedanken zu machen, Fragen beantworten. Reden kann man immer. Aber jetzt konkret was aufschreiben, konkrete Punkte... da muss man sich schon mehr mit der Sache auseinander setzen und sich das Ganze so überlegen. Was wäre wenn und... Das ist ja jetzt nicht so aus dem Bauch heraus eine Frage beantworten, Fragen kann man ja auch so Wischiwaschi beantworten. Aber das sind ja, da muss man ja konkrete Fakten aufschreiben. Das ist, denke ich mal, eine sinnvolle Ergänzung zu Fragen“ (101-101).

Auswertung Probandin**5-F30LN+30j****Kontext:**

Die Befragte ist Studentin im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, ledig, kinderlos und wird ihr Studium, das sie größtenteils selbst finanzieren musste, voraussichtlich Ende 2002 abschließen. Sie kommt aus einem nichtakademischen Elternhaus und verfügt über sehr gute englische Sprachkenntnisse.

Kurzzusammenfassung:

Die Probandin hatte schon vor ihrem Abitur die feste Absicht zu promovieren, jedoch möchte sie zunächst zwei Jahre Berufspraxis in einem betriebswirtschaftlichen Arbeitsfeld erwerben und eventuell von dort aus extern promovieren. Falls sich dies nicht ergibt, kehrt sie gerne an die Universität zurück. Für sie ist auf jeden Fall auch eine Hochschulkarriere denkbar.

Detaillierte Auswertung:**1. Folgen****1.1 Arbeitsmarktchancen**

Die Probandin sieht in ihrem Struktogramm „*bessere Karriereaussichten*“ mit einer Promotion, „*besonders für Frauen*“ (Platz 1). Das höhere Alter nach Durchführung des Promotionsvorhabens (34) ist für sie kein Problem. Ein solches Argument einer Freundin wehrt sie ab mit: „*Ich weiß, dass mich jemand mit Kussband nimmt.*“ (59-59).

1.2 Arbeitsfeld Universität

Die Frage, ob eine Karriere an der Uni für sie denkbar sei, beantwortet sie mit: „*Ja, absolut*“ ((33-33), „*denn an sich würde es (ihr) auch Spaß machen, an der Uni zu promovieren*“ (24-24). Sie schließt auch eine Habilitation nicht aus:

„Das fände ich klasse, würde mir gefallen, und natürlich auch... es gefällt mir schon auch, eine Führungsrolle zu haben, ganz einfach, also. Ja, das fände ich klasse, mal so ,nen ganzen Lehrstuhl zu leiten, zu führen, zu organisieren“ (37-37).

Nach ihren Informationen gibt es „*ja immer freie Stellen und gerade wegen der Frauenquote auch*“ (7-7). Diese Information stammt von ihren Kollegen, die ihr deswegen zur Promotion raten:

„Also, das sagen zumindest meine Kollegen, dass es so ist. Die sagen, also es gibt so viele freie Stellen, Assistentenstellen, ich sollte doch promovieren“ (17-17).

1.2.1 Tätigkeit in der Lehre

Eine Tätigkeit in der Lehre ist für sie besonders reizvoll, da sie ihr Wissen gerne weitergeben möchte:

„Was reizt mich besonders (?)... In erster Linie ist es das, dieses Wissen weiterzugeben, etwas selbst () relativ perfekt zumindest im Vergleich zu übrigen Nationen - sagen wir mal - ehm.. auf einem Gebiet zumindest zu können und ehm.. dieses Wissen nicht nur auf vorhandenem Wissen, was bereits andere geschaffen haben, basiert, sondern dass man selbst forscht. Dass man selbst neue Erkenntnisse gewinnt, so wie sie ja jetzt auch mit ihren Studien und ehm.. dieses Wissen an andere zu vermitteln. (37-37).*

1.3 Höherqualifizierung /Spezialisierung

In ihrem Struktogramm sieht sie als Folge der Promotion eine „Wissenserweiterung/Vertiefung eines Fachgebietes (+)“ (Platz 2).

1.4 Gesellschaftliches Ansehen

Auf Platz 3 ihres Struktogramms sieht sie einen Anstieg ihres „Prestige(s)“.

1.4 Identifikationsmodell

Die Probandin hat schon sehr früh eine Karriereorientierung entwickelt. Sie schreibt die Entstehung dieser Haltung dem positiven Modell einer Bekannten zu, deren Werdegang sie schon sehr früh idealisierte und an dem sie gedanklich die Folgen einer Promotion orientiert.

„Ja. Ich wusste es schon vor dem Abi. Und da hat es aber auch, glaube ich, mehr etwas damit zu tun, dass ich ´ne Bekannte hatte, die ich schon sehr bewundert habe, ich wusste immer, dass ich sehr weit kommen will in der Karriere, das ist das eine auch, aber man kennt ja noch nicht die Laufbahn in der Uni, und bei dieser Bekannten habe ich das dann aber auch gesehen und ehm.. sie hat das ja super gemanagt, die war mit 25 / 26 fertig und hat dann eben die Laufbahn geschafft, die ich gerne hätte.

Auch in BWL (?).

Ja, auch in BWL und mittlerweile ist sie am Habilitieren. Ja, wow, ganz genau. Die fand ich klasse. Also, ich hab´ mich immer mit Menschen identifiziert oder mich an Menschen gemessen, die mehr erreicht haben als ich.. ist zwar nicht immer gut, aber es war einfach so“ (47-49).

2. (keine wirklichen) „Alternativen“

2.1 Erst mal in die Praxis

Ihr Entschluss, direkt am Anschluss an das Studium zu promovieren, hat sich zugunsten einer vorgezogenen „Praxisperspektive“ lediglich um ein paar Jahre verschoben. Gleichzeitig erhofft sie sich dadurch, außerhalb der Universität Netzwerke zu bilden:

„Deswegen habe ich jetzt nicht große Lust, direkt im Anschluss zu promovieren, weil ich hab´ dann das Gefühl, dass ich auch zu alt werde dafür und auch draußen was verpasse, also draußen im Sinne von Unternehmen. Deswegen möchte ich mir das mal aus ´ner anderen Perspektive anschauen“ (9-9) (...).

„Richtig, ich möchte mein Wissen einfach mal anwenden. Ich hab´ das Bedürfnis, das muss ich jetzt mal in die Praxis umsetzen, ich möchte mal damit was anfangen, ich möchte mal schauen, was so aus der Praxisperspektive, was wird verlangt wirklich“ (9-9) (...).

„Aber ich glaube, in der Praxis ist es auch so ´n () die Netzwerke, die Kontakte, die man knüpft, die sind auch sehr, sehr wichtig. Und wenn ich in der Praxis bin, schau´ ich mich im Unternehmen um, ich werde auch im Kontakt mit anderen Unternehmen wieder Leute kennen lernen und ich werde insgesamt ´n ganz anderes Bild mal bekommen und ehm.. ja kann ich ja immer noch entscheiden, ist es das, was ich wollte (?), ist es das, wie ich es mir vorgestellt hatte oder ist es das nicht (?)" (23-23).*

2.2 Externe Promotion (oder zurück in die Uni)

Die Probandin möchte versuchen, eine Tätigkeit in der Wirtschaft mit einer externen Promotion zu verbinden und anderenfalls an die Universität zurückkehren.

„Ich möchte jetzt nicht mehr direkt jetzt im Anschluss an mein Studium promovieren, sondern ich möchte jetzt gerne doch in ein Unternehmen gehen, vielleicht zwei, drei Jahre arbeiten und versuchen, es von extern zu schaffen, und wenn ich merke, es wird nicht gehen, dann möchte ich doch lieber zurück an die Uni..“ (6-7).

2.3 MBA (siehe Struktogramm).

3. KEINE Barrieren/Hürden

Sowohl im gesamten Interviewverlauf, als auch in der anschließend erstellten kognitiven Karte wurde deutlich, dass die Befragte keinerlei unüberwindbare Hürden zu ihrer Promotion wahrnimmt.

3.1 Generalisiertes Kompetenzvertrauen /hohes Selbstwertgefühl

Durch eine sehr früh begonnene berufspraktische Tätigkeit, die sich durch das gesamte Studium weiter fortsetzte, hatte die Befragte Gelegenheit, sich selbst zu erproben und Kompetenzvertrauen zu bilden, welches sich in einem stabilen Selbstwertgefühl zeigt:

„Ja, natürlich. Ich werte das auch positiv. Also, wenn ich in Vorstellungsgesprächen gefragt wurde: "Wie, sie haben aber keine großartigen Berufserfahrungen?", habe ich immer gesagt: "Wieso denn?" Ich arbeite doch schon () als ich 15/ 16 war, habe ich angefangen zu arbeiten, in irgendeiner Form habe ich immer Erfahrung gesammelt und die kommt mir selbst in diesem Job zugute, die an für sich nur Büro ist, und trotzdem ich habe früher in der Eisdielen gearbeitet, aber da hab´ ich schon mit Menschen gearbeitet, da hab´ ich Kon-*

takte geknüpft, da hab´ ich gelernt, wie es ist, in der Aktion mit anderen Menschen, wie bediene ich einen Kunden (?), wie.. worauf muss ich achten, was darf ich sagen (?., was darf ich nicht (?). Ich finde, das ist doch alles wichtig, es macht doch einen Menschen aus. Wenn man nur über den Büchern gegangen hat ..“ (65-65) (...).

„Ganz genau, so sehe ich das auch. Und ich würde mich ganz schnell von einem Unternehmen verabschieden, wenn ich den Eindruck hätte, die würden mich versuchen niederzumachen, also eher so die negativen Seiten zu sehen: lange studiert, wenig Jobs in der Branche gemacht, das wär´ nicht das Unternehmen, mit dem ich arbeiten möchte. Ich guck´ ja nicht nur, dass ich zu dem Unternehmen passe, sondern auch andersrum, ob das Unternehmen zu mir passt, denn es ist doch Lebensqualität für mich. Gut, wenn ich keine Ausweichmöglichkeiten habe, absolut nicht, dann bin ich darauf angewiesen, ich bin relativ flexibel, vielleicht merke ich, spüre ich das als Mensch auch gar nicht, weil ich auch sehr flexibel bin und mache aus allem das Beste. Und ich setze mich auch durch, es ist niemals wirklich dieses große Problem aufgetaucht, aber wenn es so sein würde, würde ich mich verabschieden, hätt´ ich die Kraft zu, ich hab´s schon auch gemacht“ (67-67) (...).

„Ich hab´ auch keine Probleme, dass ich mittlerweile also 30 bin, dass ich wenn ich in den Job gehe, eher im Gegenteil. Ich denke, man sieht, ich bin reif, ich kann mich durchsetzen, und das wird ja überall verlangt, ich bin kein Duckmäuschen, und ich kann eine Firma wirklich souverän repräsentieren, und das würde ich doch als Arbeitgeber erwarten. Was habe ich denn davon, wenn so ´n kleines Mäuschen da ist, dass dann schön tippelt und sich vielleicht nett anzieht, damit es im Büro toll aussieht“ (63-63).

3.2 Geldmangel ist kein Problem

Die Finanzierungsfrage ist für die Probandin zwar „wichtig“, aber ein möglicher Gehalt als wissenschaftliche Mitarbeiterin steht schon in positiver Relation zu ihren derzeitigen Einkommensverhältnissen. Von daher sieht sie hier kein Problem.

„Ja zum einen das, die Finanzierungsfrage ist natürlich schon auch wichtig, also gut, an der Uni verdient man auch Geld, aber das ist jetzt nicht soviel, dass das Geld mich halten würde, aber das ist auch nicht unbedingt die große Frage, es reicht ja schon zum Leben und zum Überleben auch, um besser damit auszukommen als ich´s zum derzeitigen Zeitpunkt kann“ (22-22).

3.3 Familienplanung ist keine Barriere/Hürde

In ihrer Lebensplanung sind in den nächsten „paar Jahren“ keine Kinder vorgesehen. Selbst *„wenn (sie) ein Kind hätte“* (28-28) würde sie die Betreuung organisieren, damit sie ihr Karriereziel erreichen könnte. Von ihrem Partner sieht sie sich in ihrem Vorhaben unterstützt.

„In den nächsten paar Jahren möchte ich natürlich erst mal in den Beruf, ich möchte jetzt nicht Mama werden und Hausfrau sein, das auf keinen Fall, aber in den nächsten paar Jahren, aber selbst, wenn ich ein Kind hätte, weiß ich für mich genau, dass ich weiterhin beruflich tätig bin. Das könnte ich mir durch ein

Au-pair-Mädchen ermöglichen, ich war ja selbst ein Au-pair-Mädchen in Amerika für ein Jahr, und von daher weiß ich, dass das sehr, sehr gut funktionieren kann. Und mein derzeitiger Partner, er sagt das immer und ich hoffe, das hält er dann auch ein (lacht)., dass er sich auch vorstellen könnte, auch zu Hause zu bleiben. Weil er ist schon lange im Beruf und er kann das dann auch verstehen, dass ich jetzt mal bisschen durchstarten möchte sozusagen“ (28-29).

3.4 Informationen sind bereits vorhanden

„Also ich würde nicht sagen, dass mir irgendjemand bewusst die Information eigentlich herangetragen hätte, nach dem Motto: wir möchten jetzt noch mehr Promovenden gewinnen und mache da jetzt mal Werbung. In dem Sinne nicht. Aber dadurch, dass ich schon immer wusste, dass ich promovieren möchte, habe ich immer mal Leute gefragt, die aktuell promovieren oder in irgendeinem Bezug dazu stehen.

4. Reflexion Geschlecht

Die Befragte nimmt keinen Unterschied wahr in der Behandlung von weiblichen und männlichen StudentInnen durch die DozentInnen: *„...kann ich eigentlich nicht so sagen, dass da stark differenziert wird, glaub' ich nicht“ (53-53).* Jedoch beschreibt sie an einem Beispiel aus einer Übung zum Thema „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz“, die in einem Personalwirtschaftsseminar durchgeführt wurde, dass sie sehr erschreckt gewesen sei über die mangelnde Selbstbehauptungskompetenz der anwesenden Frauen, die ebenfalls das Ziel haben, einen akademischen Abschluss im Fach Wirtschaftswissenschaften zu erreichen. Dies empfindet sie als unvereinbar mit der defensiven Haltung. Sie distanziert sich selbst davon und ist sehr engagiert in der Durchsetzung ihrer Interessen. Sie ist sich des Zusammenhangs von Selbstwertschätzung und dem daraus erwachsenen Wert für andere bewusst.

„Aber ich glaube einfach, Frauen würden sich, wenn dann auch, sehr leicht unterkriegen lassen, sehr leicht auch sehr wenig für ihre Rechte einstreuen. Wir hatten da dieses Exempel in einer Übung in Personalwirtschaft übrigens, und da wurde uns ein Fall geschildert, ein Mann und eine Frau, wo die Leute haben bei der gleichen Bank eine Ausbildung gemacht und ehm.. nach der Ausbildung wurden auch beide übernommen, haben beide auch den gleichen Job ausgefüllt, der Mann bekam mehr Gehalt als die Frau. Sie haben jetzt auch noch im Betrieb versucht, mit dem Betriebsrat mit allen Möglichkeiten dagegen anzukommen, aber es wurden ständig Gründe gefunden, da eben keinen Ausgleich zu schaffen und würden sie sich nun gerichtlich wehren oder nicht (?). So jetzt saßen wir in einer U-Form in 'nem Raum, also Raum war voll besetzt, viele Frauen, viele Männer darunter und es wurden sogar, glaube ich, nur die Frauen gefragt. So die Frauen - bis auf ein anderes Mädels und mich - haben alle gesagt, sie würden sich aus irgendeinem Grund nicht wehren. Die eine hat gesagt: "Ja, dann würde ich mal schauen, ob mein Mann genug Geld verdient, ob das für uns beide dann reicht" und ich saß am Ende des U's, es war ja das Schlimme, ich musste mir diese Gräueltaten anhören, und solche Ausflüchte: "Nein, ich will mich nicht wehren, dann würd' ich den Job verlieren, das wäre doch Quatsch", anstatt zu denken: Gut dann kämpfe ich, entweder schaffe ich es dort weiterzukommen, dann zeige ich ja auch dadurch, dass ich Power habe, dass ich ja auch was wert bin, dass ich es mir

wert bin und wenn ich es mir wert bin, bin ich es auch für andere. Und wenn nicht, dann gehe ich einfach. Also, so einen Job gibt's doch überall"
„Also, sie würden sagen, die Frauen sehen sich ungerecht behandelt, aber es mangelt an Durchsetzungskraft, ihre Interessen weiterzuverfolgen?
Ganz richtig. Ganz richtig. Es ist ja auch so () und das war ja irgendwie in diesem Fall auch so, dass alle gesagt haben: "Nein, ich würde nicht!" und ich habe mich natürlich wahnsinnig aufgeregt darüber und hab' gesagt: "Wieso sitzt ihr hier, wieso verschwendet ihr eure Zeit, geht doch als Sekretärin arbeiten, dann seid ihr relativ passiv, dann macht ihr das, was euch gesagt wird, verdient ihr auch gut Geld noch, um auszukommen und mehr braucht ihr doch nicht?" Also, das finde ich einfach unglaublich. Ja so ist es. Es ist traurig, ich hätte es nicht erwartet, dass diese Antworten kommen" (55-57).*

5. Spekulation über die Unterrepräsentanz von Frauen

In der Wahrnehmung der Probandin sind viele junge Frauen stark an materiellen Werten orientiert, die ihnen die Berufswelt verspricht. Eine akademische Tätigkeit genießt offensichtlich in deren Betrachtung ein geringes Ansehen und ist weniger attraktiv in der Darstellung nach außen. Bei Männern geht sie von einem größeren Durchhaltevermögen in der Verfolgung von Zielen aus, für sie seien Kinder kein Motiv, aus einer Laufbahn auszusteigen:

„Puh.. ich denke, also, wenn ich jetzt mal die Jungmädels - jung im Sinn von 25jährig, dass sie mit 25 Jahren, 26 Jahren ihr Diplom haben - bei vielen ist es einfach so, dass sie sich viel mehr darüber identifizieren, was andere dann sagen: "Ach ja toll, du hast studiert, jetzt machst du eine Karriere und kommst weiter!", und die identifizieren sich dann sehr viel über das Portemonnaie, sehr viel Geld in der Tasche, können sich ganz tolle Kleidung kaufen, tolles Auto kaufen, einfach ihren sozialen Status verbessern und das wird leichter anerkannt, als wenn ein Mädchen in einem Unibüro sitzt, nicht ganz so viel verdient und ihr jeder sagt - das glaube ich, ist auch bei Männern so - das man sagt: "Ach, möchtest du denn wirklich noch promovieren?", aber ein Mann hält es einfach leichter durch, es bleibt langfristig. Und Frau sagt sich: "Ja, jetzt bin ich vielleicht 25 / 26, dann möchte ich Kinder haben, dann sollte ich vorher vielleicht in den Beruf gegangen sein". Und da sitzt, denke ich schon, ein Motiv, was viele Frauen aus dieser Laufbahn eben herausbringt" (39-39).

6. Methodenevaluation

Obwohl für diese Probandin aufgrund ihrer bereits getroffenen Entscheidung für die Durchführung eines Promotionsvorhabens die Erstellung einer kognitiven Karte keine Hilfe mehr war, beurteilt sie die Methode dennoch positiv:

„Ich versuche gerade den Zusammenhang herzustellen zwischen der Methode und zwischen dem Thema. Also gut, das ist natürlich toll visualisiert: hier haben wir Kräfte mit einem starken Pfeil, dann haben wir die Barrieren mit dieser Mauer, Folgen der Promotion, in dem Fall könnte ich auf Wolken schweben, Alternativen zur Promotion, ein Richtungsweiser in mehrere Richtungen, finde ich klasse also, ja ist doch gut" (92-92).

Anhang 5) Verlaufbeschreibungen der konzipierten Veranstaltungen

Verlaufsplanung Workshop zur Promotionsorientierung			
Zeit	Min.	Inhalt und Methode	Medien/ Material
16.00	5	Begrüßung und Vorstellung der eingeladenen Doktorandinnen, die über ihre Promotionszeit berichten sollen.	
16.05	15	Kurze Vorstellung der Workshop-Teilnehmerinnen: Name, Fachbereich, Erwartungen an diese Veranstaltung, Wie sind Sie auf diesen Workshop aufmerksam geworden?	
16.20	5	Vorstellung und Erläuterung des Workshop-Programms	Jede Teilnehmerin bekommt ein Programm
16.25	55 Min.	Zukunftsbilder: Mein Leben in 5 und 25 Jahren	
	10	a) in Einzelarbeit: Bearbeitung eines Schemas → Wo sehe ich mich beruflich und persönlich in 5 Jahren und in 25 Jahren?	Schema DIN A 4
	20	b) In Kleingruppen zu max. 4 Teilnehmerinnen: Austausch über die persönlichen Vorstellungen	Flip-Chart-Papier für jede Kleingruppe
	5	c) In Kleingruppen: Jede Gruppe fasst einen vorgegebenen Zeitraum (entweder die Zukunft in 5 oder 25 Jahren) in einem gemeinsamen Bild zusammen.	Flip-Chart
	20	d) Eine gewählte Gruppensprecherin jeder Gruppe stellt der Großgruppe die Zusammenfassung des Bildes vor.	
17.20	45	Persönliche Vorstellung von drei erfolgreichen weiblichen Promotionswegen mit anschließender „improvisierter Talkrunde“ Mögliche Fragen: ➤ Wann war für Sie klar: Ich will nach oben? ➤ Was hat sich Ihnen in den Weg gestellt? ➤ Fallen Ihnen Krisenzeiten ein? Wie haben sie sie bewältigt? ➤ Wie werden Sie mit dem Thema „Familienplanung“ umgehen Gelegenheit für Fragen der Teilnehmerinnen.	Kurzvorträge (höchstens 7 Minuten)

18.05	15	P a u s e	
18.20	Ins- gesa 70 Min.	<p>Erstellung einer „kognitiven Landkarte“ zum Thema „Promovieren – Ist das eine Perspektive für mich?“</p> <p>a) Vorstellung der Methode des „cognitive-mapping“ als Hilfe zur beruflichen Entscheidungsfindung</p> <p>b) in Einzelarbeit unter Anleitung: Erstellung einer persönlichen kognitiven Landkarte zu den wahrgenommenen Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden einer Promotion und zur Entwicklung von „Kräften, die Barrieren überwinden“.</p> <p>c) In Kleingruppenarbeit: Vorstellung der Ergebnisse in der Gruppe zum Austausch der unterschiedlichen „Deutungen des Themas“</p> <p>d) Gemeinsame Suche nach weiteren „Kräften, die Barrieren überwinden“</p> <p>e) Zusammenfassung der häufigsten Folgen, Alternativen, Barrieren/Hürden und ihrer Überwindungskräfte auf einem Flip-Chart-Blatt</p> <p>f) Eine gewählte Gruppensprecherin stellt der Großgruppe die Ergebnisse vor.</p>	<p>Laminier- tes, groß- forma-tiges Strukto- gramm</p> <p>Strukto- gramm DIN A 4 wird jeder Teilneh- merin aus- ge-händig</p> <p>Flip-Chart- Blatt</p>
18.20	5		
	20		
	15		
	10		
	10		
	10		
19.30	10	<p>Vorstellung und Erläuterung des Gesamtkonzeptes zur Pro- motionsförderung (Workshops, Vorträge, Mentoring)</p> <p>Anschließend: Haben Sie Fragen hierzu?</p>	Austeilen eines Pro- gramms
19.40	15	<p>Abschlussrunde:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie hat mir der Workshop gefallen? ➤ Was nehme ich für mich mit? ➤ Wurden meine Erwartungen erfüllt? (nicht erfüllte Erwar- tungen bieten gegebenenfalls Stoff für weitere Workshops) <p>Gegebenenfalls:</p> <p>Bitte um Ausfüllen eines Feed-back-Bogens</p> <p>Abschlussworte der Moderatorin</p>	Feed-back- Bogen
19.55	5	Ausfüllen eines ausgeteilten Feed-back-Bogens	Feed-back- Bogen

Verlaufsplanung Work-Life-Balance – Wie vereinbare ich Karriere und Familienplanung?		
Zeit	Min.	Inhalt und Methode
18.00	10	Begrüßung und Vorstellung der ReferentInnen Drei Professorinnen bzw. Privatdozentinnen aus unterschiedlichen Fachbereichen
18.10	45	Kurzvorträge der unterschiedlichen ‚Vereinbarungsmodelle‘ der einzelnen Referentinnen (je 15 Min.)
18.55	30	Vorbereitete Fragen an die Referentinnen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ In welcher (Familien-) Phase-/Situation haben Sie entschieden, die jetzige Laufbahn/Karriere einzuschlagen und sich zu sagen: „Ich will nach oben“? ➤ Wann haben Sie (und Ihr Partner) sich für Kinder entschieden und wie integrieren Sie sie in Ihr Karrieremodell? ➤ Welche Rolle spielt Unterstützung durch andere, z. B. Partner/Familie? ➤ Was klappt besonders gut? Worauf sind Sie besonders stolz? ➤ Gibt es etwas, womit Sie nicht gerechnet haben und anschließend umgehen mussten? ➤ Der Begriff „Work-Life-Balance“ suggeriert zunächst Geschlechtsneutralität, was bedeutet, dass sowohl Frauen als auch Männer angesprochen sind. Fühlen Sie sich beide gleichermaßen zuständig? ➤ Gibt es Situationen, in denen Sie aufgrund der „Doppelrolle“ an Ihre Grenzen kommen? ➤ Der Begriff „Work-Life-Balance“ wird insofern kritisiert, als dass er die strukturellen gesellschaftlichen Widersprüche, die hinter dem Problem lebbarer Arbeits-Zeit-Verhältnisse stehen, verdeckt, und die Vereinbarkeit zu einem persönlichen Problem macht, das individuell gelöst werden muss (vgl. Dausien, 2005, S. 2). ➤ Was raten Sie den anwesenden Nachwuchswissenschaftlerinnen? Was sollen sie unbedingt beachten?
19.25	30	Offene Fragerunde der Teilnehmerinnen
19.55	5	<ul style="list-style-type: none"> • Ausfüllen eines ausgeteilten Feed-back-Bogens • Dank an die Referentinnen und Abschlussworte

Verlaufsplanung Kick-Off zum Networking			
Zeit	Min.	Inhalt und Methode	Medien/ Material
18.00	10	Begrüßung und einleitende Worte zum Mythos „Einsamkeit“ in der Promotionsphase	
18.10	20	Kurze Vorstellung der Workshop-Teilnehmerinnen: Die einzelnen Frauen nennen ihren Namen, ihren Fachbereich und ihre Erwartung an die zu bildende Netzstruktur: ➤ Worauf legen Sie wert? ➤ Was erwarten Sie von Ihren Gruppenteilnehmerinnen?	
18.30	20	Wir erfahren etwas Persönliches von den Teilnehmerinnen: a) die Teilnehmerinnen werden gebeten, sich nach Lage ihres Geburtsortes im Raum aufzustellen: Norden, Süden, Westen, Osten (Deutschlands oder Europas). Sie berichten ihren Kleingruppenteilnehmerinnen von ihrem Geburtsort. b) Die Teilnehmerinnen werden gebeten, sich nach ihrem Lieblingshobby im Raum zu verteilen und ihren Kleingruppenteilnehmerinnen über ihre Hobbys zu berichten.	Auf Stehtischen befinden sich Orientierungskärtchen für Hobbyarten: - Kunst - Sport - Musik - Film - Literatur
18.50	30	Wir erfahren etwas Näheres über das Dissertationsthema: Einteilung nach derzeitigem Stand des Dissertationsverfahrens ○ noch kein Thema gefunden ○ Thema bereits gefunden, aber alles Weitere noch unklar ○ Thema steht fest, Betreuer/in steht fest, unmittelbarer Start steht bevor ○ Promotion läuft bereits Die Kleingruppenteilnehmerinnen berichten über den aktuellen Stand ihrer Promotion bzw. ihrer Promotionsplanung.	Auf den Gruppentischen stehen Orientierungskärtchen
19.20	10	Eintrag in vorbereitete Kleingruppenlisten Vereinbarung eines ersten Termins im informellen privaten Rahmen Vereinbarung eines ersten gemeinsamen Termins zum moderierten Austausch aller neuen Kleingruppen in einem Raum der Universität	Vorbereitete Listen werden ausgeteilt.